

# O NEOCORPORATIVISMO NA EUROPA: DESENVOLVIMENTOS RECENTES E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO<sup>1</sup>

Alessia Vatta  
Universidade de Trieste - Itália

## RESUMO

*Este artigo reconsidera brevemente a história do conceito de neocorporativismo indicando como ele adaptou-se às mudanças políticas e econômicas que ocorreram nos últimos anos na Europa ocidental. Embora permanecendo com suas características tradicionais, o neocorporativismo tornou-se muito mais flexível. Uma série de experiências nacionais — que vão dos países escandinavos, onde práticas neocorporativas foram muito regularmente utilizadas, às pequenas repúblicas dos Alpes (Suíça e Áustria) — são objeto de análise. O caso austriaco é examinado mais extensamente, pois constitui um contexto bastante significativo de vigência dos dispositivos neocorporativos. O caso da Alemanha, também tratado aqui, é relevante em função da intrincada relação entre a dimensão “social” de sua economia e as exigências da globalização. O artigo termina discutindo as chances de sucesso do neocorporativismo na Europa, no contexto da Comunidade Européia e nos países do Leste.*

PALAVRAS-CHAVE: *neocorporativismo; representação de interesses; sindicalismo; Europa.*

## I. INTRODUÇÃO

### I.1. Algumas considerações gerais

O debate sobre o corporativismo, que foi intenso e variado nos anos setenta, adquiriu um caráter diferente no decênio seguinte. Tal mudança deveu-se aos sinais de crises verificadas nas experiências de implementação deste modelo de representação dos interesses. Não obstante as divergências de opinião sobre a natureza do fenômeno e as conseqüentes e numerosas definições atribuídas ao mesmo, foi reconhecida a presença de “práticas de concertação” de vários gêneros, que se repetiam em prazos mais ou menos prefixados em determinados países europeus. No contexto de um panorama econômico e social crítico, com a presença contemporânea de inflação elevada e desemprego, com o sucessiva ocorrência de dois “choques” petrolíferos (1973-74 e

1979-80) e com difusas manifestações de tensão e protesto, até mesmo armado, alguns cientistas econômicos e sociais caracterizaram o neocorporativismo, nas suas várias expressões, como a possível “terceira via” entre pluralismo e socialismo. Eles haviam observado as social-democracias escandinavas, os pequenos países alpinos e o Benelux, fortalecidos pelo seu sucesso econômico, pela estabilidade política e pela relativa paz social, para analisar as razões de tal prosperidade. Havia considerado tê-los definido em função da presença, no governo, de partidos não hostis ao mundo do trabalho; da existência de sindicatos geralmente bem estruturados, dotados de recursos técnicos e financeiros, com forte poder de mobilização, ouvidos formal ou informalmente no momento de tomada de decisões econômicas de importância nacional ou local; da persistência de costumes favoráveis ao diálogo e ao compromisso entre o poder Executivo e as partes sociais, mas também entre os principais partidos políticos.

Nos anos oitenta, ao contrário, muitas das condições propícias à instauração dos mecanismos neocorporativos foram ultrapassadas. Do ponto de vista econômico, ocorreu finalmente uma certa retomada das atividades produtivas; do ponto de

<sup>1</sup> Este artigo foi originalmente publicado nos *Quaderni di Scienza Politica*, Pavia, ano III, 2, agosto 1996, pp. 265-332, Tradução de José Eduardo Marques Baioni. Revisão técnica do italiano: Jorge Tapia. Revisão técnica do português: Adriano Nervo Codato. Agradecemos ao Professor Mario Stoppino a autorização para a edição deste artigo.

vista político, as duas presidências Reagan nos Estados Unidos e o longo governo da senhora Thatcher no Reino Unido constituíram um exemplo importante para os outros países ocidentais, especialmente com relação às orientações “ideológicas”. O keynesianismo é apontado como inflacionário e custoso, bom somente para alargar a intervenção estatal na economia e agigantar a sua burocracia. A ele substituíram-se as teorias monetaristas da escola de Chicago, populares seja em Washington seja em Downing Street. À prioridade da obtenção do pleno emprego se substituiu a da redução da dívida e do gasto público. Surge uma palavra até então quase desconhecida: “privatização”. A flexibilidade do trabalho e a reestruturação industrial foram consideradas necessárias para fazer frente às exigências da competitividade. Afirmou-se a convicção de que os encontros e as discussões multilaterais constituíam uma perda de tempo (e portanto de dinheiro) e que a uma atitude de constante expectativa em relação à intervenção ubíqua do Estado deveria ser substituída pela revalorizada livre iniciativa individual. Também os países de tradição neocorporativa mais sólida, como por exemplo a Suécia, sofreram os contragolpes desta situação, ainda que — em tais casos — ela tenha representado o pretexto para fazer emergir contestações até então latentes nos âmbitos nacionais, e não tenha sido a verdadeira origem da própria crise destrutiva desse modelo.

O escopo deste trabalho é examinar os desenvolvimentos, nos anos recentes, das práticas neocorporativas e tentar algum prognóstico para o futuro. São sucintamente descritas as situações de países em que — em alguma medida — desenvolveram-se soluções neocorporativas. O caso austríaco, sempre relevante para os estudiosos, é exposto à parte. Na conclusão são propostas algumas considerações concernentes ao futuro da representação dos interesses do Velho Continente. A ampliação e as ambições da União Européia são acompanhadas pelas evoluções em curso no Leste, onde o fim dos regimes inspirados pelo socialismo real abre novas potencialidades. Pode-se perguntar, pois, se o grito lançado por Philippe Schmitter em 1989, “*Corporatism is dead!*”, corresponde efetivamente à realidade ou se é mais verídica a segunda parte de tal exclamação: “*Long life corporatism!*”, interpretável como um presságio de ulterior sobrevivência<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Ver SCHMITTER, 1989: 54-73.

### I.2. Um breve esboço teórico

No seu volume-guia para o neocorporativismo, Williamson (1989) traça um esboço eficaz em seis pontos de um modelo formal de corporativismo:

- 1) os interesses organizados que representam categorias funcionais denotam uma tendência a assumir uma posição de monopólio;
- 2) tais interesses funcionais obtêm a garantia de acesso privilegiado aos processos decisórios autorizados pelo Estado e gozam de outras formas de sustento por sua parte, mas tal concessão é dada com a condição de que determinadas normas sejam respeitadas;
- 3) o pertencimento a tais associações pode deixar de ser inteiramente voluntária, no momento em que a posição privilegiada de monopólio priva os membros de canais alternativos eficazes;
- 4) além de desempenhar uma função representativa, as associações de interesses exercem atividades de controle sobre os próprios membros em lugar do Estado;
- 5) as associações de interesses e os aparatos estatais denunciam crescentes propensões burocráticas, de maneira que os setores da sociedade tendem a ser regulados através de estruturas hierárquicas;
- 6) as associações de interesses funcionais e os aparatos estatais entram num processo de contratação sobre a política pública em que — cientemente ou não — as associações não perseguem inteiramente as suas vantagens imediatas, mas agem com respeito às exigências do sistema.

A utilidade desta simples enumeração de traços característicos reside no fato de que eles sintetizam ambas as linhas de pensamento seguidas pelos estudiosos do neocorporativismo. A primeira é aquela relativa ao modo de organização dos interesses, a associatividade; a segunda, diz respeito à maneira em que as decisões são tomadas e aplicadas, ou seja, a concertação.

Já na proposta originária de Schmitter (v. 1974, 1979, 1981, 1982) se pode distinguir esse duplo aspecto. O corporativismo prevê um número limitado de grupos não competitivos entre si, que definem os interesses dos membros e controla o

seu comportamento. Esses grupos são ordenados hierarquicamente e diferenciados funcionalmente, e podem impor sanções aos dissidentes internos. Podem ser constituídos por iniciativa pública ou privada, mas o fundamental é o reconhecimento pelo Estado. Disso derivam o monopólio da representação das respectivas categorias funcionais e a autoridade detida pelos grupos graças ao permanente acesso à contratação. Substancialmente semelhante, embora menos detalhada, é a posição de Lehmbruch (1979, 1982, 1983). Ele insiste sobre a crescente obrigatoriedade de adesão às associações de interesses e sobre a notável autonomia de ação de que gozam os seus dirigentes, com conseqüente possibilidade de condicionar a cooperação.

Em ambos os autores, parece claro que as políticas de grupo são mediadas mais através de hierarquias de autoridade do que através de estruturas baseadas na soberania dos constituintes. Schmitter destaca a presença de uma certa heteronomia com relação à escolha dos dirigentes e à articulação das demandas. Mas na evolução do seu pensamento, a noção originária de "Estado" se dissolve naquela de "Governo", como detentor do poder político. Se é verdade que a legitimidade do Estado está ligada (também) a considerações de caráter sócio-econômico, é compreensível a atenção dedicada por Schmitter (e pelo pensamento neocorporativo em geral) às relações entre Estado e grupos de interesses econômicos. Em função da análise de tais relações, a noção de "Governo" é seguramente de aplicação mais ágil e de pronto cotejo prático com relação à de "Estado". Através da atribuição de *status* público a associações de interesses foi fixada uma base sobre a qual sancionar o seu comportamento. Não é claro se, por esta via, se tente modificar a divisão do trabalho; mas com certeza o Estado-Governo se coloca em condição de cobrar algum direito seu junto às associações, sob pena de recusa de seu apoio e retirada do *status* concedido a elas. É contudo difícil oferecer generalizações sobre a força (e sobretudo sobre a direção) das relações Estado(Governo)-associações. Seja no seu papel de distribuidor dos bens de *welfare*, seja no de empresário a justo título, o Estado tem necessidade das informações, da *expertise* e da colaboração dos outros atores econômicos e sociais. Mesmo não apresentando uma explicação completa e codificada das relações entre Estado e interesses organizados, o corporativismo oferece um tipo de

moldura para explorar tais relações. No conjunto, o motivo que induz o Estado a adotar ou apoiar soluções corporativas se explica pela tentativa de conquistar influência sobre o comportamento dos atores econômicos e sobre o curso das variáveis macroeconômicas. Não é explicado, pelo contrário, como o Estado se comporta, ou melhor, não são teorizadas as modalidades e os fins da ação estatal. Este aspecto é deduzido do exame dos casos nacionais. Schmitter observa como a contratação entre Governo e dirigentes organizacionais deve desenvolver-se sobre bases de previsibilidade e periodicidade. Observa, além disso, que a formulação corporativa das políticas públicas pode ser sancionada pela lei, tornando-se assim "oficial" e vinculante para todos. A participação ativa das organizações diminui as tarefas do Estado além de ser necessária para uma implementação eficaz. A alocação dos recursos e a planificação das atividades públicas devem respeitar critérios "técnicos". Estas características são muito mais importantes na medida em que o Estado/Governo que segue estratégias corporativas de ação é intervencionista no campo econômico. Os setores nos quais esta presença se manifesta vão desde o controle dos preços ao subsídios à produção e à regulamentação da concorrência desleal. Mais precisamente, Schmitter adianta a necessidade da criação de agências para-estatais, funcionalmente especializadas, para a atuação eficiente das iniciativas acordadas. Além disso, sugere a constituição de tribunais administrativos e do trabalho reservados à tutela dos direitos e à aplicação da legislação acerca da matéria.

Por sua vez, Lehmbruch insiste muito sobre a cooperação direta das organizações do capital e do trabalho para a formação e implementação das decisões públicas, sobretudo no campo da política econômica. Ele evidencia o papel mediador desempenhado pelo Estado, mas reputa importante que também nas relações recíprocas (sem a presença formal do *partner* público) sindicatos e empresários respeitem a contratação pacífica. Greves e táticas de conflito são evitadas. É significativa a convicção de Lehmbruch de que a colaboração nasce não somente da necessidade, mas também do conhecimento. As organizações difundem a noção de problemas e soluções entre os próprios associados e isto permite uma cooperação mais consciente e responsável com as autoridades públicas. Ambos os autores assinalam a importância de uma cultura política favorável ao

compromisso. A tradição histórica favorável ao uso do recurso a soluções corporativas joga um papel importante para o seu sucesso. Schmitter sustenta que as próprias associações devem fazer-se promotoras de um *ethos* político baseado na contratação dirigida para obter bens materiais limitados e concretos e para alcançar fins circunscritos, imediatos e de intensidade moderada. Não se deve perder de vista a busca da paz social e da solidariedade nacional. Lehmbruch concorda com o julgamento de que as estratégias corporativas enraizam-se melhor em sistemas bipartidários ou de pluralismo moderado, nos quais os partidos socialistas ou social-democráticos sejam influentes, mesmo que não estejam diretamente envolvidos no Executivo nacional. À base das respectivas construções teóricas (das quais a de Schmitter é originariamente a mais detalhada e exigente) se colocam as possíveis motivações da corporativização dos interesses. Essa é necessária, segundo Schmitter, na medida em que o capitalismo deve reproduzir as condições da própria existência e tem necessidade de acumular continuamente recursos novos. Para Lehmbruch, a *ratio* do modelo é bastante mais imediata: a corporativização responde à exigência de criar consenso com relação a tipos particulares de intervenção estatal, sobretudo aquelas que não podem ser prontamente legitimadas através do sistema de partidos. Daqui deriva a importância do comprometimento das organizações de interesses, dotadas de força propulsiva e de poder de legitimação.

Ao lado de Schmitter, o estudioso que refletiu mais constantemente sobre a natureza e as possibilidades de atuação do corporativismo foi Colin Crouch (1976, 1982, 1990, 1993). Ele vincula suas considerações a uma reflexão mais geral sobre a evolução do capitalismo ocidental. Por este motivo, nas contribuições menos recentes, ele observa o fenômeno partindo da configuração teórica proposta por Schmitter; mas com o tempo chega a uma análise mais interessante e original. Segundo Crouch, na transição rumo ao corporativismo nas democracias capitalistas hodiernas não se criam conscientemente regimes corporativos verdadeiros e próprios. É, ao contrário, mais construtivo interrogar-se sobre a presença e a densidade de acordos corporativos numa sociedade. Um acordo corporativo se define como: “um modelo institucionalizado que envolve uma contratação explícita ou implícita (ou recorrente) entre alguns órgãos de Governo e grupos de interesse privados (incluindo aqueles que promovem causas ou interesses

ideais), com a característica que os grupos recebem certos benefícios institucionalizados ou ad hoc em troca de garantia — da parte dos seus representantes — que seus membros se comportarão de certos modos, considerados ‘no público interesse’” (1990).

Através dessa formulação, se pode obter um modelo corporativo mais flexível com relação às exigências correntes. Os elementos constitutivos do corporativismo neste enfoque são:

- 1) a idéia de uma *contratação*;
- 2) a idéia de uma *distinção entre interesse de grupo e interesse público mais amplo*;
- 3) a noção de uma *disciplina* exercida sobre os membros do grupo.

As soluções corporativas são adequadas a situações em que um bem coletivo, público requer uma forma de controle e *disciplina* que os cálculos dos benefícios privados não produziriam por si só. É de qualquer maneira necessária a convicção que a cooperação seja vantajosa para todas as partes em vista de um êxito favorável e que não seja admitido o *free riding* como opção. Reaparece a velha condição, posta por Schmitter, segundo a qual todos devem estar interessados na sobrevivência do processo político em questão. A responsabilidade é, portanto, um elemento fundamental nesses acordos, seja interpretando-os como acordos “entre cavalheiros”, seja considerando-os, com um matiz negativo, “desmonte” das competências parlamentares. Às mudanças pelas quais passaram as sociedades industriais se devem acrescentar os estilos e os engajamentos implícitos público e privado próprios das situações políticas nacionais. Entretanto, no caso de se decidir constituir um organismo corporativo oficial esse deve:

- 1) reunir todos os interesses envolvidos (eventualmente também através dos especialistas, se estes são parte ativa);
- 2) sancionar e induzir determinados comportamentos;
- 3) possuir uma certa orientação para o interesse público (por mais alusiva que possa ser tal noção).

Sintomático é o fato de que Crouch recupere o pensamento de um outro notável estudioso do neocorporativismo, Alan Cawson (1981, 1982, 1983). Em suas contribuições, este último observa a transferência da corporativização dos interesses

do Estado para a sociedade. Isto ajuda a explicar não só a conservação da autonomia dos grupos com relação ao poder central, mas também a freqüente ausência de definições ou normas legais da relação corporativa. Crouch valoriza a tripartição de Cawson em micro, meso e macro-corporativismo, construída sobre a base da unidade a que a negociação é aplicada. No primeiro caso trata-se de uma só sociedade ou empresa; no segundo, de um setor ou região industrial; e no terceiro, do aparato econômico inteiro. Em particular, na interpretação de Crouch a distinção entre macro e micro-corporativismo serve para delinear, respectivamente, uma perspectiva de concertação que envolve toda a estrutura política nacional e um acordo que, mesmo concernindo eventualmente a uma categoria profissional inteira, resulta de qualquer modo limitado na importância dos interesses envolvidos e no peso dos requisitos a respeitar. É opinião deste autor que a sobrevivência de um corporativismo “institucional” dependa, do lado do trabalho, da constituição de uma coalizão mais compacta e pragmática ou então, do lado empresarial, do compromisso de garantir e defender a estabilidade de uma economia organizada. Mas é mais interessante e proveitoso considerar o corporativismo como aquelas práticas seguidas pelas empresas ou categorias econômicas. Neste sentido, o exemplo concreto pode resultar mais eficaz do que qualquer lei nacional ou comitê trilateral.

Do que foi exposto até agora, se deduz que não existem concepções homogêneas sobre o que é o neocorporativismo. A posição de Schmitter é tão precisa e detalhada para se propor quase como um “sistema” com base no qual se deveria interpretar a realidade. Em Lehmbruch os acentos são mais matizados e insistem principalmente sobre a resolução pacífica dos conflitos e sobre a importância do reconhecimento das respectivas exigências. O pensamento de Crouch é, pelo contrário, influenciado pela passagem e pelos efeitos do decênio crítico para o neocorporativismo, ou seja, os anos oitenta. De um lado, se atenua o rigor dos requisitos sobre os quais se fixara a formulação originária de Schmitter. Do outro, a necessidade de tornar o conceito mais flexível para adequá-lo às mudanças advindas induz o autor a analisar não somente o nível nacional, publicamente mais “visível”, da atividade econômica (e das negociações a ela ligadas), mas também os níveis setoriais e locais. Nos anos de maior sucesso para o neo-

corporativismo, seja do ponto de vista descritivo e material, seja do da fortuna acadêmica, a atenção para a contratação por empresa seria provavelmente acolhida com desaprovação, como se se tratasse de uma “degradação” da construção teórica inteira.

Nota-se ainda por este detalhe como houve uma evolução do conceito, que se desenvolveu em dois planos. No concreto, as mudanças políticas, as exigências econômicas e as novas prioridades na sociedade européia exerceram, em grande medida, uma pressão para a mudança e a adaptação do neocorporativismo. Os êxitos estão — no momento — quase desaparecidos: segundo os contextos nacionais, se passa do enfraquecimento à redescoberta e/ou revalorização, ao longo de vários pontos intermediários. Considerando, ao contrário, a contribuição dos estudiosos, essa mostrou-se um tanto irregular e afastada, dado que alguns abandonaram tal campo de pesquisa, enquanto outros de qualquer maneira mantiveram a atenção para o neocorporativismo, porém sem o clamor e a publicidade que precedentemente haviam acompanhado o seu aparecimento no cenário das investigações das relações entre política e economia. Pode-se afirmar que a análise se deslocou do neocorporativismo como sistema para o neo-corporativismo como campo de ação de atores empenhados em (possíveis) negociações, enquanto se tenta recolocar tal praxe no contexto da tumultuosa evolução econômica e empresarial dos últimos anos. Entre os autores mais interessantes neste sentido, Marino Regini (1992) deteve-se em particular sobre o sindicato e sobre os seus mais recentes problemas (quer internos, quer nas relações com os próprios interlocutores externos), enquanto Wolfgang Streeck (1992), partindo da reflexão sobre o caso alemão, estendeu sua pesquisa ao empresariado, sustentando a necessidade de que também o *business* se organize solidamente para poder constituir um *partner* confiável nos processos de negociação.

A drástica e prolongada diminuição de interesse com relação ao neocorporativismo pode, portanto, ser interpretada detendo-se sobre algo que realmente ocorreu nestes anos e sobre como a situação se apresenta no momento, nos seus complexos matizes. Pode-se tentar traçar um modelo “forte”, que inevitavelmente reproduz em boa medida as premissas originárias, para pô-lo em comparação com um modelo “débil”, o qual pode demonstrar-se mais próximo das exigências hodiernas. Uma proposta deste tipo é especificada na Tabela 1. É

evidente que a utilidade destes modelos deve ser compreendida na medida em que eles ajudam a compreender os casos nacionais.

Tab. 1. *Parâmetros de avaliação do neocorporativismo nos casos nacionais*

	FORTE	DÉBIL
VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- intervencionismo</li> <li>- legislação específica</li> <li>- <i>welfare</i></li> <li>- liberalismo externo/ protecionismo interno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pragmatismo</li> <li>- <i>civic culture</i></li> <li>- orientação para a planificação</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- órgãos tripartidos oficiais</li> <li>- tribunais apropriados</li> </ul>	
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acordos oficiais entre as partes</li> <li>- controle sobre os inscritos em troca do acesso privilegiado à contratação</li> <li>- monopólio representativo</li> <li>- ausência de concorrência</li> <li>- concertação nacional baseada sobre critérios técnicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contratação informal e pacífica</li> <li>- contratação difusa em nível setorial e/ou empresa</li> <li>- troca, entre grupos de interesse e governo, de benefícios vs. garantias de comportamento “responsável” no interesse público (diferente do interesse dos grupos)</li> </ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atores sociais influentes, hierárquicos com recursos</li> <li>- partidos <i>pro-labour</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- partidos e grupos disciplinados, favoráveis à concertação</li> </ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bem-estar econômico eqüitativamente distribuído</li> </ul>	

## II. A SITUAÇÃO E AS PERSPECTIVAS EM ALGUNS CASOS NACIONAIS<sup>3</sup>

### a) Dinamarca

Como outros países escandinavos, a Dinamarca distingue-se por uma economia particu-

larmente aberta ao exterior, na qual as exportações assumem um papel fundamental. Por isso foi gravemente atingida pelas crises petrolíferas dos anos setenta, que assinalaram o início de um período marcado por forte desemprego e inflação crescente. Além disso, as pequenas e médias empresas são predominantes no aparato econômico e esta parece ser a origem dos escassos investimentos dinamarqueses no campo da pesquisa e do desenvolvimento tecnológico; isto implica uma nova debilidade no plano da concorrência internacional. Como reação a esta situação, o Parlamento adquiriu importância no decorrer de tempo através de sua função legislativa. Numerosas leis foram de fato promulgadas para disciplinar o mercado de trabalho, favorecer a mobilidade do emprego e oferecer consistentes subsídios de desemprego, acolhendo as exigências de flexibilidade apresentadas pelas empresas.

<sup>3</sup> A autora deseja agradecer o próprio Prof. Schmitter pela preciosa contribuição fornecida na fase de consulta bibliográfica. O trabalho de pesquisa e parte da elaboração deste artigo foram completadas durante uma permanência semestral em Viena, junto ao “European Centre for Social Welfare Policy and Research”, tornada possível por uma bolsa de estudos fornecida pela *Università degli Studi di Trieste*, em 1994. Vivos agradecimentos e sincero reconhecimento cabem portanto ao Prof. Bernd Marin, diretor do Centro, e a todos os acolhedores membros do Centro que naquele lugar contribuíram, com o seu apoio, para a realização deste trabalho.

Na base do desenvolvimento do sistema dinamarquês de relações industriais encontra-se o “compromisso de setembro” de 1899, entre os empresários organizados na DA (*Dansk Arbejdsverforening*) e os trabalhadores representados por aquela que hoje é a LO (*Landsorganisationen i Danmark*). Desde então, foi reconhecido a ambas as partes o direito de organizar-se para defender os próprios interesses. Foram instituídos uma corte industrial e tribunais de arbitragem. O Parlamento aprovou as medidas legislativas para sustentar as novas instituições. O núcleo dos acordos (o assim chamado Acordo Principal) foi muitas vezes revisto para introduzir normas sobre a representação dos trabalhadores, sobre o ambiente de trabalho e as novas tecnologias e sobre os comitês de empresa. O fato que — desde o início — os atores em questão fossem solidamente organizados, favoreceu a tendência a disciplinar muitas áreas da vida de trabalho através da contratação, limitando o recurso à lei. Todavia, o peso da ação parlamentar permanece relevante, já que é tradição que o poder legislativo intervenha em caso de conflito entre as partes sociais, especialmente no momento em que se devem

renovar os acordos a vencer e é preciso respeitar a obrigação de paz. Com a assistência do “mediador do Estado” (normalmente, um funcionário público especializado), o Parlamento pode prolongar a duração do acordo em vigor, ou então introduzir um novo.

A organização sindical dinamarquesa apresenta ainda hoje um cunho artesanal e de categoria mais forte. São, porém, raros os desacordos entre os diversos setores. Dentro da confederação LO (que nos últimos anos tem visto baixar o número dos inscritos, em proveito de sindicatos “externos”), sobressaem um sindicato inteiramente feminino (KAD, *Kvindeligt Arbejdsforbund i Danmark*) e o sindicato dos empregados HK (*Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark*). De fora da LO, importante é a confederação dos empregados assalariados FTF (*Funktionærernes og Tjenestemaendenes Faellesråd*). Para manter alto o número dos inscritos, os sindicatos oferecem serviços úteis, em particular a instrução, a qualificação profissional e as ações legais — frequentemente custosas demais para os trabalhadores individuais — contra empregadores inadimplentes.

Tab. 2. *O neocorporativismo na Dinamarca*

VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorável ao diálogo entre as partes sociais, com eventual suporte por parte do Parlamento</li> <li>- Importância do sistema de <i>welfare</i></li> <li>- Tendência à flexibilidade e à descentralização</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tribunal industrial (acolhe causas concernentes principalmente a questões relativas ao emprego e pode impor multas e sanções disciplinares)</li> <li>- Cortes de arbitragem</li> </ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratação centralizada, com obrigação de paz</li> <li>- Recurso a cartéis sindicais no setor público</li> <li>- Intervenção legislativa em caso de malogro no acordo entre sindicatos e empresários</li> </ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LO (confederação sindical principal) + outros sindicatos menores</li> <li>- DA (organização dos empresários)</li> <li>- Parlamento</li> <li>- Mediador do Estado</li> </ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia fortemente aberta às relações com o estrangeiro; predomínio de empresas de dimensões limitadas, com pouca propensão aos investimentos em novas tecnologias</li> </ul>

Os motivos pelos quais, a partir dos anos setenta, a contratação coletiva começou a dar sinais de debilidade são de vária natureza. À conjuntura

internacional desfavorável se acresce uma certa resistência com respeito à disciplina sindical por parte das formações de setor (com um processo

de descentralização ainda em curso) da qual deriva-se uma desconfiança nos confrontos do Governo (muitas vezes por orientação social-democrática, mas de minoria) e do Parlamento, obrigado a intervir para a implementação de acordos considerados cada vez menos legítimos. No curso dos anos oitenta, o Executivo foi gerido pelos liberal-conservadores, mas isso não comprometeu a centralização dos acordos, introduzindo, ao contrário, uma inovação: a contratação do setor público conduzida por “cartéis” sindicais. Os traços corporativos do sistema dinamarquês são evidentes ainda pela presença de representantes das organizações mais importantes nos comitês públicos. Os principais problemas para o futuro parecem estar ligados à composição das organizações, e não somente da LO. A DA, com efeito, deve defrontar-se com outras realidades concorrentes e com o número elevado de empresários estrangeiros em qualquer associação. Essa deve, portanto, melhorar as próprias relações com os outros agrupamentos (também na agricultura e nas finanças) e tentar expandir-se para adequar-se às outras co-irmãs dos países escandinavos.

#### b) Finlândia

Enquanto nos outros países nórdicos a contratação entre os protagonistas da vida econômica e social remonta geralmente aos primeiros decênios do século, na Finlândia o “modelo escandinavo” se impôs somente a partir do fim dos anos sessenta. Naquele momento, o país estava inteiramente recuperado das conseqüências dos conflitos políticos e militares que o haviam afligido desde os inícios do século e também as relações de classe haviam se estabilizado. A federação sindical mais importante é a SAK (*Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö*), a organização central dos sindicatos finlandeses. Ela é estruturada tendo como base a indústria, não existindo mais sindicatos influentes de empresas artesanais. A segunda confederação, a TVK (*Toimihenkilö-ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto*), reúne unicamente sindicatos que representam os trabalhadores de “colarinho branco”. Grande parte dos membros são mulheres. Outras duas organizações representam os profissionais e os técnicos; é significativo o fato de que — desde os anos trinta — a densidade sindical tenha sido mais elevada entre empregados e profissionais do que entre os operários. As duas entidades principais que representam os empresários são a STK (*Suomen Työnantajain Keskusliitto*), a confederação que reúne os setores

de transporte, de manufatura e de construção, e a LTK (*Liiketyöntäjain Keskusliitto*), que abrange comércio e serviços. O setor público é organizado em duas associações centrais, uma para a administração estatal e a outra para as autoridades locais. Ainda é importante o papel das câmaras de comércio e das pequenas empresas, especialmente a nível regional.

A elevada densidade das associações sindicais e empresariais tornou possível a centralização da contratação coletiva. As organizações dirigentes negociam com regularidade acordos com o Governo. A obrigação de aceitar os seus conteúdos não é férrea: os sindicatos membros da SAK, por exemplo, têm duas semanas de tempo para aceitar ou rechaçar o acordo. Em cada rodada de contratações, um certo número de sindicatos se retira e recorre à greve para obter cláusulas mais favoráveis. Esta tática explica o elevado número de greves, típico do contexto finlandês e anômalo com respeito aos outros países da área escandinava. Todavia, tal fenômeno não compromete seriamente o funcionamento do sistema de relações industriais, em que contam em particular os liames políticos entre os sindicatos e os partidos no Governo. Muito importante, mas não hegemônico, foi a coligação constante com o partido social-democrático. O Governo, também por meio da influente ação do Presidente da República, tem sempre procurado desempenhar funções de mediador, encorajando as partes sociais à discussão. A planificação macroeconômica e as reformas sociais foram estreitamente vinculadas à contratação coletiva. Intensa é a rede de relações informais entre os dirigentes do Governo, sindicais, empresariais e agrários. Um aspecto particular interessante consiste no fato que também as empresas estrangeiras operantes no país uniformizaram as práticas nacionais vigentes nas relações industriais. No nível da empresa, os trabalhadores são representados junto ao *management* por colegas especialmente eleitos. O recurso à eleição de simples representantes, em lugar da constituição de comitês de empresa, deve-se à exigência de tornar rápida e eficiente a atividade empresarial e a uma tradição gerencial pouco inclinada a sofrer atrasos e despesas de qualquer modo atribuíveis à intervenção sindical. Por outro lado, os representantes dos trabalhadores estão envolvidos de maneira crescente na administração das empresas.

O sistema finlandês conseguiu resistir até agora graças a uma prolongada fase de prosperidade



econômica, no curso dos anos oitenta, que favoreceu a implementação de reformas na política social, em particular para a melhoria das condições de trabalho. Além disso, também os momentos mais complexos na contratação centralizada foram superados graças ao trabalho do mediador. Este é um personagem dotado de prestígio (normalmente um funcionário público muito especializado) o qual, em caso de dificuldade na conclusão de um acordo, propõe às partes os termos finais do mesmo. A partir dos inícios do último decênio, a Finlândia teve de enfrentar uma situação econômica mais crítica, com o aumento do desemprego e da inflação e — em particular — devido ao desmoronamento da União Soviética, que implicou

a perda de um *partner* comercial fundamental. A situação de crise induziu o Governo a intervir ainda mais ativamente na política de rendimentos. Mas os representantes dos empresários, porquanto constrangidos pelos eventos a participar das negociações, manifestaram crescente intolerância em relação à centralização. Estes julgam que esse processo não tinha levado em conta suficientemente as exigências concorrenciais de cada uma das empresas; reclamaram portanto um maior envolvimento das unidades produtivas nas negociações. As perspectivas para o futuro oscilam, por conseguinte, entre a consolidação do sistema atual e a reorganização (também no lado sindical) no sentido setorial, com uma maior descentralização das relações industriais.

Tab. 3. *O neocorporativismo na Finlândia*

VALORES/POLÍTICAS	- Reformas sociais e planificação macroeconômica são discutidas na contratação coletiva
INSTITUIÇÕES/ REGRAS DO JOGO	- Relações informais entre Governo, sindicatos, empresários - Contratação coletiva centralizada entre organizações e Governo - Recurso à greve como instrumento de pressão - Sindicatos em contato com o partido social-democrático
ATORES	- Confederações sindicais (SAK, TVK) - Confederações empresariais (STK, LTK) - Câmaras de comércio - Partido social-democrático (se no governo) - Presidente da República - Mediador
AMBIENTE	- Situação econômica boa, se bem que sujeita a incertezas (desemprego, futuro das relações com a ex-URSS, tendência à descentralização das relações industriais)

### c) Alemanha

O sistema alemão de relações industriais se funda sobre uma acurada disciplina legal, a partir do nível micro. A lei estabelece, de fato, os termos para a eleição dos conselhos de empresa, os seus direitos e seu funcionamento, seja no setor privado, seja no setor público, com o acréscimo de disposições específicas para cada *Land*. Dentro dos conselhos de administração das empresas é prevista a presença de representantes dos empregados, proporcionalmente ao seu número. Não há disposições precisas sobre disciplina interna dos sindicatos, que podem organizar-se livremente. A contratação coletiva entre sindicatos e empresários, sem a

intervenção do Estado, é livre na modalidade e, de fato, vinculante nos resultados. Prevalece a obrigação de paz durante a validade de um acordo. Neste campo é rica também a jurisprudência, especialmente no que diz respeito a greves e locautes, os quais podem ser proclamados somente no período intermédio entre o término de um acordo e a conclusão de um novo. A corte federal do trabalho estabeleceu que a legitimidade de uma iniciativa de protesto é determinada pela pertinência da causa e pela adequada proporção da iniciativa com respeito ao motivo que a provocou. As greves selvagens e políticas são ilegais. Os locautes são considerados legítimos em resposta às greves,

mas o número daqueles que são interessados pelos locautes não deve exceder significativamente o dos grevistas. Em geral, a intensidade e a duração dos locautes superam as das greves, porque aumenta a pressão sobre os recursos financeiros dos sindicatos (os quais pagam indenizações especiais ao operariado atingido pelos locautes) e este fato é explorado pelos empresários para reforçar a sua ação. Quanto à interpretação dos contratos coletivos, a lei distingue entre conflitos de direitos (para os acordos em vigor) e conflito de interesses (sobre os termos dos novos acordos). A lei regula, além disso, o articulado e multiforme aparato da instrução profissional, considerada instrumento fundamental para a prevenção do desemprego. Com o escopo de adequar as normas às exigências correntes, a negociação tripartida interveio recentemente em tal setor sob o impulso das novas exigências tecnológicas e de qualificação profissional. Também os empresários são favoráveis a investir no treinamento, dado que esse se traduz em vantagem concorrencial especialmente sobre mercados nos quais os preços passam para segundo plano com relação à qualidade.

A principal confederação sindical é a DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), que reúne dezesseis sindicatos e mais de 80% de todos os trabalhadores sindicalizados. Não obstante subsista uma tradicional coligação com o partido social-democrático, o alinhamento político diminuiu ao longo dos anos, especialmente após a ascensão do partido dos Verdes. Depois da unificação alemã, o número dos inscritos aumentou, mas a incerteza da situação ocupacional no leste torna instável tal incremento. As categorias mais densamente representadas são os operários manufatureiros e os empregados públicos; mas dado que a organização é estruturada por setores, também nos outros campos a confederação consegue agir de modo eficaz. As mulheres e os operários mais jovens são os componentes menos numerosos. Órgãos executivos e representativos estão presentes a nível local, regional e nacional e são renovados com eleições periódicas. Os inscritos votam as propostas de ação sob o estímulo dos comitês executivos nacionais. Uma greve pode ser declarada se 75% dos votantes exprimiui o próprio assentimento; o seu fim é decretado por um percentual favorável de 25%. Se observa, de fato, que, para ser incisivos, os grevistas devam ser apoiados pela ampla maioria dos membros. O órgão mais importante para a elaboração das estratégias a serem adotadas é a

conferência sindical nacional, que é convocada a cada quatro anos e elege o comitê executivo nacional, responsável pela implementação das políticas estabelecidas. Após a unificação, o sindicato intensificou a discussão e o estudo sobre os rumos a seguir para os anos vindouros. O pleno emprego, o crescimento econômico e a sua programação, a codeterminação nas grandes permanecem objetivos de fundo a serem perseguidos. Estes elementos correlatos favorecem a confiança recíproca entre operários e empresários e permitem formular planos a longo prazo. Também a política de emprego é coordenada com a planificação da produção e dos investimentos, para verificar vínculos e necessidades da força de trabalho no curto e médio prazos. Todavia, novas interrogações surgem com as mudanças tecnológicas e organizacionais, o declínio das ideologias tradicionais e a emergência de novos movimentos e partidos.

Os empresários alemães estão organizados sobre base funcional, setorial e geográfica, e são leais com relação às próprias associações. O sistema cameral constitui o primeiro nível de representação para as firmas de cada tipo. As câmaras gozam de um *status* legal preciso, que compreende a inscrição obrigatória de todas as empresas. As funções exercidas vão desde a disciplina das práticas comerciais à predisposição de planos de formação profissional e à consultoria para o desenvolvimento da atividade econômica. A organização cameral central DIHT (*Deutscher Industrie und Handelstag*) apóia a liberalização do comércio para favorecer as exportações. As associações comerciais e industriais estão organizadas sobre base industrial, através de agrupamentos locais afiliados a organizações setoriais dirigentes. Se ocupam principalmente de novas tecnologias, técnicas de produção e *marketing*, e desenvolvem atividade de pesquisa. A principal estrutura é a BDI (*Bundesverband Deutscher Industrie*), a federação das indústrias alemãs, que representa unitariamente a indústria alemã junto ao Governo e à opinião pública. No estágio mais elevado se encontram associações de empresários, que promovem os seus interesses com relação a salários, horas de trabalho e condições de trabalho. Negociam, além disso, acordos coletivos com o sindicato responsável do setor a que pertencem. A confederação que os reúne (BDA, *Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände*) desempenha importantes funções de coordenação e mediação nas relações industriais e na política social,

confrontando-se com o Governo, com a opinião pública e as organizações internacionais. Tanto a BDA quanto as associações que dela fazem parte são governadas por um comitê executivo e por um conselho de gestão. Os votos para a eleição destes órgãos são proporcionais à dimensão de cada uma das empresas. Portanto, as empresas maiores exercem a *leadership* e orientam a linha de conduta das associações. O *presidium* é o organismo central para a definição das políticas e é composto por representantes das sociedades afiliadas. Existem, além disso, comitês e grupos de trabalho que se concentram nos problemas salariais, direito do trabalho, programas de treinamento, mercado único europeu e outras questões de interesse. É fundamental o fato de que as empresas pertencentes às associações industriais devem respeitar os acordos coletivos por estas estabelecidos: diversamente, a admissão de iniciativas independentes e a ruptura dos pactos podem provocar a expulsão.

O papel do Estado na gestão dos negócios econômicos sempre foi importante no segundo pós-guerra. Em 1963 é constituído o *Sachverständigenrat*, uma espécie de conselho consultivo econômico, que informa com regularidade sobre as condições da economia e seus possíveis desenvolvimentos. Mesmo não possuindo poderes formais, esse conselho exerce uma influência considerável, especialmente quando se tornam necessárias medidas de restrição salarial. Em 1967 foi aprovada a lei sobre a promoção da estabilidade e do crescimento, que desde então obriga o Estado e os *Länder* a adotar políticas econômicas e financeiras coerentes com os objetivos da estabilidade dos preços, do pleno emprego, do equilíbrio no comércio com o estrangeiro e do crescimento econômico. Nos anos sessenta e setenta a concertação tripartite entre Estado, associações empresariais e sindicatos era um traço característico das relações industriais na Alemanha, enquanto os objetivos da estabilização do crescimento e da luta contra o desemprego comportavam uma política ativa de emprego e a adoção de estratégias macroeconômicas. O partido social-democrático, então no Governo, se fazia portador de tais instâncias no plano político. Entre 1967 e 1977 se desenvolveu a época da “*Konzertierte Aktion*”, derivada diretamente da supramencionada lei de 1967. Essa forma de cooperação trilateral era dirigida para conseguir uma certa estabilidade dos preços e da distribuição do rendimentos, com a inclusão de

limitações às demandas salariais por parte dos sindicatos e de uma constante atenção dirigida ao crescimento econômico. As partes se encontravam e trocavam informações sobre os processos macroeconômicos, despolitizando o confronto e neutralizando as divergências de interesse. Não obstante os êxitos de tais encontros não fossem vinculantes, eles exerceram uma influência determinante sobre o comportamento e sobre as decisões das partes envolvidas. A iniciativa se esgotou quando o Governo começou a ter dificuldades consistentes no controle das variáveis econômicas. Contemporaneamente, os sindicatos, mesmo tendo alcançado por meio da *Konzertierte Aktion* autoridade, vantagens de *welfare* e novos direitos de codeterminação, não puderam garantir a disciplina uniforme de todos os inscritos, os quais não estavam dispostos a tolerar por mais tempo as restrições salariais. No curso dos anos oitenta, após a chegada ao Governo dos democrata-cristãos, não se verificaram mudanças bruscas e completas. Somente em parte o peso das forças de mercado substituíram a disciplina acordada pela negociação tripartite. Foram reduzidas as disposições para os empregados atingidos pela crise econômica no seu trabalho; foi limitada a proteção contra a demissão dos trabalhadores. Foi ampliado (para 18 meses, em lugar dos 6 precedentes) o período de experiência para os recém admitidos. Foram também introduzidas, desde 1989, formas de representação para o pessoal de gerência, induzindo uma potencial concorrência com os conselhos de empresa. Os sindicatos sofreram ulteriores contragolpes no seu poder de representação e contratação ligados à flexibilidade (sobre a qual insistem os empresários) e à acentuada segmentação do mercado de trabalho (favorecida pelo aumento do desemprego). Todavia, é de grande significação o fato de que as associações empresariais alemãs não estão interessadas na abolição da contratação coletiva ou das instituições de representação dos trabalhadores. Com efeito, o seu bom funcionamento se traduz numa vantagem competitiva para a economia alemã.

O “duplo canal” de expressão dos interesses dos trabalhadores prevê, do lado dos sindicatos, a presença nos conselhos de empresa (*Betriebsräte*), que são previstos pela lei em todas as firmas com mais de 5 empregados. Os conselhos são eleitos a cada 4 anos e a sua dimensão varia de acordo com a importância da força de trabalho. Os conselhos prestam conta periodicamente da sua

atividade ao pessoal da respectiva empresa. Todos os custos da atividade de um conselho devem ser pagos pelo empresário. Nas empresas maiores, os conselhos dispõem de escritórios próprios e empregados. Os direitos de participação na boa condução da empresa prevêm que os conselhos agem de acordo com o *management* num espírito de mútua confiança e com o propósito de alcançar um acordo. Não são consentidos comportamentos que poderiam colocar em risco a subsistência da empresa e não é admitida a divulgação de informações reservadas sobre a atividade econômica ali desenvolvida. A codeterminação se aplica a três ordens de argumentos:

- 1) de tipo “social”: remuneração e modalidade de pagamento, remuneração proporcional às efetivas prestações, horários de trabalho, férias e métodos de avaliação da atividade desenvolvida;
- 2) com relação ao pessoal: políticas de admissão, transferências, dispensas, redefinição do organograma, com possibilidade de exercer o direito de veto em casos individuais. O direito de informação e consulta se aplica à planificação do pessoal, às mudanças na atividade desenvolvida e no ambiente de trabalho, mas também à introdução de nova tecnologia;
- 3) sobre questões financeiras, em particular sobre os negócios conduzidos pela empresa. É este o setor no qual a influência dos conselhos é menos relevante.

As relações entre sindicatos e conselhos são freqüentemente muito estreitas. Os primeiros oferecem treinamento e consultoria profissional, através de cursos apropriados; os segundos — que muitas vezes são constituídos por pessoal inscrito no sindicato — recrutam novos membros e agem sob autorização nas empresas. É todavia possível que, dentro dos conselhos, sejam eleitos membros de sindicatos rivais ou de grupos autônomos ou de oposição. A partir dos anos setenta, os conselhos iniciaram a fazer acordos com a direção das empresas para aperfeiçoar os detalhes das negociações nacionais. Com o passar do tempo e com o aprofundamento da descentralização organizacional, o peso da atividade de negociação atribuído aos conselhos foi progressivamente aumentado. Se difundiram também, mesmo entre alguma perplexidade, novos mecanismos de participação, tais como os círculos de qualidade. De fato, es-

tendeu-se a cooperação entre *management* e conselhos também para além dos termos obrigatoriamente previstos pela lei, na convicção que se possam alcançar o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade do produto, conjuntamente com a elevação da qualidade de vida no local de trabalho. Sob este perfil, os sindicatos criticaram às vezes a excessiva identificação dos conselhos com as suas empresas e assinalaram o risco de se chegar a uma “*deregulation*” na determinação dos salários, se por caso o impulso à descentralização se acentuasse ulteriormente.

Segundo a lei sobre o acordo coletivo (*Tarifvertragesgesetz*, TVG) as partes de um acordo coletivo devem ser os sindicatos, pelo lado dos trabalhadores, e os empresários ou as suas associações. As contratações têm lugar no nível regional ou nacional; os acordos de empresa isolados se verificam sobretudo nas empresas menores (exceto a Volkswagen) e interessam somente a uma pequena minoria de empregados. Os contratos de setores e a disciplina jurídica contribuem para fixar um conteúdo *standard*, que depende também das conclusões alcançadas em determinadas atividades econômicas fundamentais. Neste sentido, é importante o papel do sindicato metal-mecânico *IG Metall*, que faz as funções de “batedor”. Geralmente se definem três diferentes tipos de acordos coletivos, que são depois adaptados no interior de cada empresa através de novas cláusulas acordadas entre direção e conselho:

- acordos sobre salários, que fixam o seu nível e as variações periódicas (*Lohn- und Gehaltstarifverträge*);
- acordos que definem as modalidades de pagamento dos salários (*Rahmentarifverträge*);
- acordos que regulam todas as outras condições de emprego: horário de trabalho, extraordinários, férias, licenças e dispensas (*Manteltarifverträge*).

Em geral, a duração das negociações pode ser mais ou menos prolongada: se as partes não chegam a um acordo, tentam-se mediações (normalmente sem a intervenção do Governo). No caso — raro — em que estas não chegam a bom termo, se pode chegar à greve ou ao locaute. Em geral a freqüência dos conflitos não é muito elevada, porque as altas taxas de crescimento, unidas a uma atitude favorável do Governo em relação às

demandas dos trabalhadores e à gestão das variáveis macroeconômicas, favoreceram o recurso à cooperação. No decorrer do tempo, a atenção para os aspectos puramente “quantitativos” cedeu o passo a questões concernentes aos mais variados aspectos da vida de trabalho. Nos últimos anos, todavia, também por causa do esforço de transferência dos *standards* ocidentais para os territórios do leste, a tensão ressurgiu e a potencialidade de embate se acentuou.

O setor público constitui uma realidade distinta, se bem que a exigência da flexibilidade esteja reduzindo as diferenças entre público e privado. A taxa de sindicalização é mais elevada; há semelhanças consistentes acerca dos direitos dos trabalhadores nos dois setores. A diferença mais significativa reside na representação e na participação no processo decisório, que é disciplinada por lei específica. Em lugar do conselho de empresa funciona um conselho do pessoal, em que funcionários, operários e outros empregados públicos gozam de representação proporcional ao seu número. Persiste o princípio da cooperação pacífica com a direção. A lei e a jurisprudência concordam em negar aos empregados públicos o direito de greve e o acesso à contratação coletiva. Remunerações e condições são determinadas pela legislação parlamentar acerca da matéria, que define porém como as associações representativas dos empregados públicos devem ser consultadas no curso do processo formativo de tais leis. A confederação que cobre quase exclusivamente a

categoria é a DBB (*Deutscher Beamtenbund*), ao lado da qual se põem os sindicatos incluídos na DGB e a ÖTV (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*). As negociações salariais tendem a ser concentradas num único conjunto de condições estabelecidas para os trabalhadores do Estado federal, dos *Länder* e das autoridades locais. O resultado é uma standardização mais acentuada da atividade e da remuneração entre as diversas categorias do setor. Greves eventuais e esporádicas podem se verificadas no nível local.

No curso dos anos oitenta, a contratação coletiva interessou-se por um processo de descentralização. Os sindicatos se concentraram nos problemas do treinamento e da requalificação, e acordaram com os empresários a redução da semana de trabalho em troca de maior flexibilidade na organização do trabalho. Se reforçou a posição dos conselhos de empresa, na convicção de que o abandono da contratação contribuiria para a introdução de uma danosa “imprevisibilidade” e de dificuldades de gestão da planificação econômica. Os principais problemas advêm não só dos custos de funcionamento e da complexidade de administração do sistema, mas também do crescente desemprego. Outros desafios derivam da concorrência econômica com o Japão e os Estados Unidos. Neste sentido, a consolidação da União Européia poderia constituir um fator vantajoso no confronto com adversários tão aguerridos, se bem que também na Alemanha a opinião pública esteja dividida entre “europessimistas” e “euro-otimistas”.

Tab. 4. *O neocorporativismo na Alemanha*

VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado ativo na legislação e disciplina da economia</li> <li>- Livre comércio e capital internacionalizado</li> <li>- Sociedade civil sólida e ligada ao Estado por uma relação de confiança e legitimação</li> <li>- Atribuição de importância à definição não conflitante das questões econômicas</li> <li>- Avaliação positiva e grande consideração por objetivos e estratégias como o pleno emprego, a codeterminação, a programação econômica, a formação profissional</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sachverständigenrat</i></li> <li>- Corte federal do trabalho</li> </ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiência e compacidade das organizações dos interesses</li> <li>- Concertação institucionalizada e recorrente no tempo</li> <li>- Obrigação de paz para a duração em vigor dos acordos entre as partes sociais</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposições detalhadas com relação a greves e locautes</li><li>- Moderada descentralização da contratação (induzida principalmente pelos empresários)</li></ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sindicatos (DGB)</li><li>- Empresários (BDI)</li><li>- Câmaras (para as empresas)</li><li>- Governo</li><li>- <i>Betriebsräte</i> (conselhos de empresa)</li></ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"><li>- Economia diferenciada por uma rica articulação de bancos e indústria; orientação a longo prazo; finança forte e influente. Os problemas principais derivam do desemprego, dos custos de manutenção do sistema e da integração dos “<i>neue Länder</i>” do leste</li></ul>

---

### d) Grã-Bretanha

O quadro atualmente neste país é um tanto contraditório. Não há dúvida que o Governo conservador tenha levado adiante uma estratégia de desembaraçar-se da contratação, deixando tal tarefa a sindicatos e empresários (possivelmente no nível de cada empresa). Um exemplo válido de desmantelamento é, desde 1989, a redução das prerrogativas do NEDC (*National Economic Development Council*), símbolo do tripartismo britânico, que resistia desde os primeiros anos sessenta. E, no entanto, para um exame comparado, se nota que a visão de conjunto é mais articulada do que aparenta. De fato, como sublinhado por Crouch (1990), há determinados setores da economia em que os acordos e as estruturas de tipo neocorporativo foram mantidas com certo sucesso<sup>4</sup>. Trata-se principalmente do setor leiteiro-queijeiro, em que operam o *Milk Marketing Board* (MMB) e o Comitê Conjunto da Federação para o Comércio de Leite e dos seus derivados e do MMB. Em outros setores subsistem órgãos que se avizinham do modelo neocorporativo: a Corporação para o Desenvolvimento dos Docklands de Londres, a Agência para a Cooperação com o Desenvolvimento, a Associação das Indústrias Farmacêuticas Britânicas. Ainda mais interessante é a situação no setor de bolsas e financeiro. Num certo sentido, trata-se de uma novidade, dado que a intervenção governamental prestou atenção a um dos ambientes mais fechados e autônomos de toda a economia britânica: a *City* de Londres. Durante

a “era Thatcher”, o Governo tomou ciência da reduzida competitividade internacional de muitas empresas e da inexorável decadência da Bolsa, devida à limitada adaptação às novas exigências dos mercados financeiros e à perseverante insistência sobre os estilos de ações inadequadas e obsoletas. Em 1986, portanto, foi aprovada uma lei sobre a atividade financeira e foi criado um Conselho para a Finança e os Investimentos (SIB, *Securities and Investments Board*), dividido entre a componente privada e a pública. Os seus membros foram escolhidos com um processo de consulta entre o Departamento de Comércio e Indústria e o Banco da Inglaterra. As suas tarefas estavam principalmente ligadas à disciplina da concorrência e à modernização da Bolsa.

Não obstante os slogans enaltecendo da “*deregulation*” e do liberalismo econômico, pode-se pois afirmar que o controle governamental não se restringiu tanto como poderia parecer superficialmente. Além disso, no jogo das delegações de funções inventadas para reduzir o peso da atividade governamental, foram criadas novas instituições. Mais consistente e intensa foi, ao contrário, a ação anti-sindical, expressa através de intervenções legislativas especiais. Por mais que existissem tradições de colaboração entre sindicatos e Governos conservadores, neste caso foi adotada uma linha de notável dureza. Alvejados pela acusação de pouca sensibilidade com relação à introdução de novas tecnologias, traídos pela suas divisões internas, incapazes de controlar os seus inscritos e de disciplinar as greves, os sindicatos atravessaram uma crise de imagem e de representação. A confederação sindical britânica, o TUC (*Trade Unions Congress*), reflete, numa certa medida, os traços típicos da adversária CBI (*Confederation*

---

<sup>4</sup> Veja-se o útil e interessante apêndice em Crouch e Dore (1990) sobre as organizações dos interesses no Reino Unido.

of *British Industry*). Também essa é, de fato, inclinada ao pragmatismo e ao oportunismo, e raramente voltada para a adoção de uma estratégia verdadeira e própria. A sua organização interna repousa sobre a participação voluntária dos inscritos, porque não existe uma estrutura burocrática bem definida. No curso do decênio thatcheriano, o TUC amadureceu duas resoluções inovadoras com respeito ao passado. A primeira contempla um maior afastamento com relação ao partido trabalhista, com o qual eram mantidos anteriormente estreitos liames. A segunda diz respeito a uma mudança decisiva na orientação em relação à União Européia. Considerada a hostilidade do Governo nos confrontos acerca da tutela do trabalho realizada através de uma legislação adequada, os dirigentes sindicais começaram a apoiar a integração européia na esperança de auferir vantagens para os próprios inscritos. Na frente oposta, os empresários são representados por numerosas associações, das quais a mais relevante é a CBI. Esta reúne sobretudo as grandes empresas, mesmo se é preciso especificar que a adesão a organismos de representação não é sistemática e difusa na Grã-Bretanha como em outros países europeus. A CBI permanece, antes de mais nada, um grupo de pressão, por causa de duas características próprias das relações industriais britânicas. Em primeiro lugar, não existe uma disciplina legislativa específica que obrigue os empresários a sustentar uma ação comum ou homogênea: prevalecem a informalidade e a iniciativa individual. Em segundo lugar, a forte propensão à descentralização encoraja os proprietários e os dirigentes a resolver “no local” as questões da empresa, sem mediações. Isto explica, além da descontínua e limitada importância das adesões, também a relutância das empresas estrangeiras a associar-se às organizações industriais britânicas.

Se de um lado os convites dos sindicatos para a colaboração com as outras forças sociais parecem não suscitar muita credibilidade, também os

empresários são constrangidos a enfrentar algumas dificuldades. Com efeito, o abandono da contratação por parte do Governo implicou não somente o afastamento dos sindicatos, mas também o dos empresários. Esses acusaram repetidamente o Executivo de ter contribuído para a desindustrialização do país e para a penetração do capital estrangeiro com o único objetivo de salvar os privilégios da *City* e as boas relações com os Estados Unidos. Chegou-se à irônica situação em que parece mais simples para os empresários, especialmente a nível descentralizado, a conclusão de acordos conjuntos com os sindicatos em vez de com o Governo. Particularmente significativa resulta, portanto, ser a observação (de HYMAN *et al.*, 1992: 09) segundo a qual “a inteira tradição de intervenção (do Estado britânico) consistiu mais na gestão da economia que na sua regulação ativa”, porque frequentemente faltaram estruturas estatais adequadas para enfrentar a planificação de longo prazo. Além disso, como membro da União Européia, a Grã-Bretanha é obrigada a respeitar as disposições comunitárias em matéria de emprego, as quais freqüentemente contrastam com aquelas mais restritivas adotadas pelo Governo nacional. O resultado talvez mais evidente da maciça “juridicização” das relações industriais foi dada não só pela crescente prudência sindical na adoção de iniciativas de protesto, mas também pelo aumento da capacidade dos instrumentos à disposição dos empresários para reprimi-las. E, todavia, não parece que o recurso à repressão (especialmente através das cortes de justiça) tenha sido de rompimento. Os sindicatos sofreram, com efeito, perdas na *membership*, mas devidas não tanto à ação direta dos empresários quanto às dispensas e à difusão de empregos *part-time*, irregulares ou por tempo determinado. Na evolução das tendências históricas das relações industriais inglesas, os últimos anos trouxeram substancialmente a confirmação do declínio da contratação nacional e de indústria e, com isso, a ausência de acordos coletivos com valor legal.

Tab. 5. *O neocorporativismo na Grã-Bretanha*

VALORES/POLÍTICAS

- Intervenção estatal na economia descontínua e específica
- Propensão à defesa da livre iniciativa e do “*laissez-faire*”
- Alta internacionalização das relações econômicas

INSTITUIÇÕES

- NEDC (*National Economic Development Council*)
- Órgãos de setor

### REGRAS DO JOGO

- Recurso à concertação limitado e parcial
- Contratação difícil, às vezes agudamente conflituosa
- Tendência à descentralização contratual por parte das empresas
- Controle limitado sobre os inscritos por parte das organizações de interesses (sindicato mais fraco)

### ATORES

- Governo
- TUC (no passado, mais próximo do *Labour Party*)
- CBI (confederação dos industriais) (não está excluída a participação de outros grupos de interesse)

### AMBIENTE

- Economia afligida por problemas de emprego e de modernização tecnológica; proeminência do capital financeiro e de uma orientação “de curto prazo”; sociedade civil forte, com relações de classe ainda hoje bastante polarizadas
- 

#### e) República da Irlanda

A Irlanda se distingue pela notável centralização das relações industriais, com uma atenção particular reservada às exigências locais da economia e às leis de mercado. Desde os primeiros anos setenta, quase todos os acordos salariais foram negociados sob o controle da Conferência Trabalhadores-Empresários ou, então, foram modelados seguindo uma norma fixada pelos debates entre o Governo e os funcionários públicos. Esta propensão é favorecida pela centralização do poder político na Irlanda não subsistindo nenhuma repartição em bases regional ou local. Além disso, os departamentos governamentais e os escritórios apropriados para a resolução das disputas são envolvidos e considerados plenamente co-responsáveis pelas medidas adotadas no campo econômico e social. Aparentemente, o sistema oferece garantias consistentes de funcionamento, a partir do momento que — em geral — também as multinacionais estrangeiras demonstram propensão a procurar o diálogo com os sindicatos. A confederação mais importante é a ICTU (*Irish Congress Trade Unions*). Os sindicatos são organizados localmente, levando em consideração ainda a forte componente camponesa e artesanal, e a sua ação dentro das empresas é confiada a representantes, menos autônomos comparativamente aos seus pares ingleses. Os empresários estão organizados em dois níveis. A FIE (*Federation of Irish Employers*) os representa nas negociações com o Governo e os sindicatos; a CII (*Confederation of Irish Industry*) age como grupo de pressão seguindo táticas diferentes.

As instituições estatais, que sempre gozaram

da confiança das partes sociais e que — nos seus sucessos e insucessos — determinam o andamento das relações industriais no país, são classificadas segundo três espécies (VON PRONDZYNSKI, 1992):

- 1) aquelas que têm funções adjudicativas, particularmente na medida em que definem as obrigações e os direitos legais das partes;
- 2) aquelas que oferecem consultoria ou assistência para a resolução dos conflitos;
- 3) aquelas que exercem a função de foro para a negociação ou a discussão.

Ao primeiro grupo pertence não só o Tribunal de Apelação [de 1ª Instância] para o Emprego, que interpreta e aplica as leis sobre a proteção do emprego, mas também a Corte do Trabalho (para os casos de discriminação salarial); ao segundo, a Comissão para as Relações de Trabalho e a Corte do Trabalho (para as outras competências suas); ao terceiro, a Conferência Trabalhadores-Empresários. A Corte do Trabalho é um órgão tripartido, que entra em ação para convencer as partes de um conflito a alcançar uma solução pacífica. Apesar de em geral essa Corte realizar os objetivos da sua intervenção, sofre as pressões do Governo quando o objeto de contestação é dado por bens geridos pelo setor público, por exemplo os transportes ou a energia. A Comissão para as Relações do Trabalho deveria oferecer um serviço de conciliação e consultoria, definir códigos de comportamento e conduzir ou encomendar pesquisas. Visto que foi instituída em 1990, um juízo sobre a sua atividade e eficácia é prematuro. A Conferência Trabalhadores-Empresários remonta ao ano 1970



e é um órgão constituído “ad hoc”, sem base normativa específica. Normalmente assume forma tripartite e os seus membros são nomeados em igual número pela ICTU e pelos empresários. O Governo desempenha um papel ativo na definição das decisões tomadas dentro do órgão. No curso dos anos setenta, a Conferência foi protagonista da aprovação dos Acordos Nacionais sobre Salários, que foram o fruto mais característico das relações industriais irlandesas naquele período. No nível local, eram aprovadas modificações concernentes principalmente aos tempos e às condições de trabalho.

Ao final do decênio, o conteúdo das negociações sofreu uma evolução, dando origem aos “*National Understandings*”. Eles diziam respeito não só a remunerações, mas também a questões como a taxação, a saúde, o *welfare*, envolvendo sindicatos e empresas na política econômica e social de modo mais amplo. Os seus resultados foram todavia modestos, porque o Governo não estava constantemente em condição de assegurar a realização concreta do conteúdo de tais acordos. Em 1987, foi lançado com a ativa participação de sindicatos e empresários o PNR (*Programme for National Recovery*) de duração trienal, o qual

obtém um notável sucesso na criação de postos de trabalho. Em 1991, foi seguido pelo PESP (*Programme for Economic and Social Progress*), de alcance decenal, concebido sobretudo para melhorar as condições de vida da população. O Governo empenhou-se para adotar medidas precisas para a defesa do emprego, em particular para a proteção dos trabalhadores *part-time*, para a garantia de oportunidades iguais e contra as dispensas injustas. Um importante efeito da centralização das relações industriais foi, nos últimos dez anos, o decréscimo das greves. Nesse sentido, por norma de lei, foram introduzidos códigos de comportamento, restrições à piquetagem e disposições cuja violação pode causar à parte não observante a perda da sua “licença” de participação na contratação tripartite. Por mais enraizada que seja a tradição corporativa na Irlanda, o futuro desenvolvimento das relações industriais será certamente influenciado na medida em que os Governos souberem reagir aos problemas econômicos, às exigências dos mercados internacionais e aos requisitos prefixados pela União Européia. Sobre o plano da política não se prevêem mudanças significativas: as “*cleavages*” políticas não dizem respeito à distinção ‘esquerda-direita’, mas ao problema da unidade nacional e às possíveis reformas constitucionais.

Tab. 6. *O neocorporativismo na Irlanda*

VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausência de fortes contraposições políticas</li> <li>- Pragmatismo nas relações entre as partes sociais e o governo</li> <li>- Orientação para a planificação</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conferência Trabalhadores-Empresários</li> <li>- Tribunal de Apelação para o Emprego</li> <li>- Corte do Trabalho</li> <li>- Comissão para as Relações do Trabalho</li> </ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centralização das relações industriais</li> <li>- Atenção para as exigências locais</li> <li>- Centralidade do poder político e forte envolvimento de todos os atores</li> <li>- Recurso a acordos centrais plurianuais</li> <li>- Possível retiro sazonal da licença de participação na contratação</li> </ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sindicatos (ICTU)</li> <li>- empresários (FIE + CIII)</li> <li>- governo (presente nas instituições)</li> </ul>

Além disso, o eleitorado não apresenta grandes fracionamentos a favor de um ou outro partido.

f) *Noruega*

A Noruega se apresenta como uma economia aberta às trocas internacionais e dedicada, mais do que outros países escandinavos, à exportação de matérias-primas. O sistema de relações

industriais é marcado pela cooperação pacífica na promoção do crescimento econômico através de melhoramentos na produtividade e da introdução de novas tecnologias nas empresas. O Estado demonstrou-se sempre um ativo participante na contratação coletiva. As disposições legislativas, apesar de estabelecidas no centro, prestam atenção às exigências setoriais. De fato, as iniciativas triangulares entre Governo, sindicatos e empresários exerceram por vezes uma influência importante sobre a política industrial e de trabalho. Os conflitos de interesse foram transferidos para a arena política. Enquanto nas relações industriais permanece a obrigação de paz duração dos acordos, trabalhistas e conservadores se digladiam sobre assuntos tais como a co-determinação nas empresas, as contribuições pelo *welfare* e a legislação sobre o ambiente de trabalho.

Com relação aos outros países escandinavos, a densidade sindical é mais baixa, enquanto a competição entre sindicatos é mais elevada. A LO (*Landsorganisasjonen i Norge*) é a confederação mais imponente e é flanqueada por duas federações independentes: YS (*Yrkesorganisasjonen Sentralforbund*), que inclui várias associações profissionais, e AF (*Akademikernes Fellesorganisasjon*), que reúne outros profissionais. A LO possui ainda hoje uma forte autoridade central e define a estratégia de ação sindical. O seu prestígio se enraíza no fato de ser protagonista dos acordos trilaterais e ter negociado com o Governo nos anos trinta o Acordo de Base, que está na origem do sistema norueguês e de suas características de pragmatismo e de flexibilidade. Também nos outros sindicatos a autoridade central é contrabalançada pelo espaço concedido à contratação local, à aprovação ou desaprovação pelos seus membros e às decisões tomadas nas negociações centralizadas. Como nos outros países escandinavos, a LO perdeu inscritos entre os operários, enquanto os ganhou entre os empregados nos serviços e nas administrações locais. Subiu também o número daqueles que não estão inscritos em nenhum sindicato e desatou-se o elo que unia, no passado, a LO ao partido trabalhista. Ambos os partidos têm propensão para a busca de linhas de comportamento desembaraçadas de referências de classe. Alianças e fusões entre sindicatos afins poderiam ulteriormente comprometer a supremacia da LO.

Na indústria, o Estado permanece proprietário de empresas, especialmente no campo da energia;

numerosas empresas estrangeiras estão presentes, e em escala nacional, prevalecem as de porte pequeno e médio. Os empresários privados são representados por várias confederações, das quais as maiores são a NHO (*Naeringslivets Hovedorganisasjon*), que tutela o comércio e os negócios em geral, e a HHS (*Handelens Hovedorganisasjon*), que além do comércio reúne também as empresas de serviços. A NHO é a associação mais influente e renegocia com a LO, a cada quatro anos, o Acordo de Base. Cada confederação é composta por federações industriais, as quais são afiliadas às empresas individuais. Existem também organizações separadas para o setor público, cujos acordos devem ser ratificados pelo Parlamento. Nos últimos anos os empresários fizeram pressão a favor da introdução de novos métodos de definição dos salários, vinculados ao rendimento efetivo, adotados quando da atualização tecnológica das empresas. Os conselhos de fábrica para a representação e informação do operariado permaneceram de qualquer maneira operantes, especialmente nas grandes empresas. Os empresários são, além disso, favoráveis ao ingresso da Noruega no mercado comum europeu, para o qual se dirigem os 2/3 das exportações do país. É opinião comum que a adesão à União Européia seja um elemento fundamental para atrair novos investimentos e garantir um futuro próspero às indústrias norueguesas. Na realidade, a unanimidade de tal consenso esconde a disparidade existente entre as empresas orientadas para a exportação, há muito tempo habituadas às exigências dos mercados externos, e aquelas voltadas ao mercado interno ou “protegidas” pelo Estado, que custam a encontrar uma dimensão própria neste sentido.

O papel do Estado nas negociações com sindicatos e empresários é muito significativo e serve de contrapeso à relativa debilidade do capital norueguês e à pequena dimensão das empresas. A ação mediadora, mas também imperativa, do Estado foi conduzida especialmente com a presença no Governo do partido trabalhista. O Acordo de Base, fruto ilustre de tal intervenção, contém entre outras a disposição para a organização dos representantes dos trabalhadores nas empresas. Desde 1966, com o Acordo de Cooperação, foram constituídos os conselhos de fábrica, de que participam representantes dos trabalhadores e dos dirigentes das fábricas. No seu interior se discute acerca da situação financeira da empresa, de investimentos, de mudanças nos sistemas de produ-

ção e do mercado dos produtos da empresa. Desde 1973, está prevista também a participação dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração da empresa. É interessante notar que o envolvimento do Estado nas relações industriais é necessário porque os sindicatos são menos organizados do ponto de vista dos fundos internos e dos esquemas de seguridade. Por este motivo, muitas disposições a favor dos trabalhadores devem ser tomadas pelo Estado. A tal propósito,

não há certeza sobre o que poderia ocorrer no caso da integração da Noruega na União Européia. O Estado, já enfraquecido no curso dos anos oitenta pelas repercussões da recessão econômica, poderia não estar em condições de respeitar a sua tarefa de distribuir os bens coletivos. Deste modo, o compromisso de classe e a cooperação na contratação centralizada se ressentiriam disso. Portanto, resta verificar a futura capacidade do sistema norueguês de adaptar-se às pressões externas e de controlar as internas.

Tab. 7. *O neocorporativismo na Noruega*

VALORES/POLÍTICAS	- Cooperação pacífica entre as partes sociais, para fim de crescimento econômico - Pragmatismo e flexibilidade
INSTITUIÇÕES	- Comitês e organismos para as relações industriais, dos quais participam sindicatos, empresários e autoridades públicas
REGRAS DO JOGO	- Iniciativas freqüentes de negociação triangulares - Deslocamento dos conflitos de interesses econômicos para a esfera política - Acentuada concorrência entre sindicatos - Balanceamento entre centralização e exigências locais específicas
ATORES	- LO (conf. sindical) + sindicatos independentes - NHO e HHS (org. empresariais) - Estado (também na qualidade de empresário) - Partido trabalhista (se no governo, apóia a concertação) - Conselhos de empresa
AMBIENTE	- Economia aberta ao estrangeiro, com consideráveis exportações; setor público ainda hoje de notáveis dimensões, seja no <i>welfare</i> , seja na economia; acentuada presença de empresas médias e pequenas

#### g) Suécia

O “modelo nórdico” de relações industriais foi construído principalmente sobre a base da experiência sueca, a partir dos acordos de Saltsjöbaden de 1938. Desde então, a confederação sindical LO (*Landsorganisation i Sverige*) e a SAF (*Svenska Arbetsgivarförbundet*), a organização empresarial central, iniciaram as suas contratações, preferindo desfrutar de liberdade própria de ação (concedida pela lei em troca de uma atitude responsável e do respeito à obrigação de paz durante os acordos), do que provocar a intervenção legislativa por pressão do Governo. De fato, era previsto que o Executivo interviria no caso em que os dois contendores não conseguissem alcançar um ponto de encontro. A prolongada permanência no poder do partido social-democrático teve dois efeitos relevantes:

desencorajou o recurso ao locaute por parte dos empresários e, através do elo entre partido e LO, induziu os sindicatos a adotar um comportamento cooperativo. É significativo o fato de que, depois de ter-se dedicado a contatos principalmente informais junto a sindicatos e empresários, o Governo tenha ampliado a própria ação na contratação coletiva e no direito do trabalho a partir dos anos setenta, quando começaram a aparecer sérios problemas econômicos e organizacionais. Até aquele momento, as manifestações mais evidentes do tripartismo tinham sido o Conselho para o mercado de trabalho e o Conselho para a saúde e segurança ocupacional.

As confederações sindicais hoje dominantes são a LO, que reúne a grande maioria dos operários; a TCO (*Tjänstemännens Centralorganisation*), que

representa os empregados; a SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*), cujos inscritos pertencem principalmente ao setor público. Pela necessidade da contratação, alguns sindicatos entre a TCO e a SACO constituíram cartéis no setor privado (como o PTK, *Privattjänstemannakartellen*, para a indústria e os serviços) e público (como o KTK, *Kommunaltjänstemannakartellen*, o SACO-K para os empregados das administrações locais e o SACO-S para os estatais). A densidade sindical, embora tenha levemente declinado no início dos anos noventa, supera os 80% e está subindo, contemporaneamente ao aumento do (mesmo contido) desemprego e apesar da rápida difusão de indústrias de alta tecnologia e baixo “*labour intensive*”. A distinção entre trabalhadores manuais e intelectuais é ainda hoje profundamente percebida e pode assumir a forma de contestações e debates toda vez que reaparece o problema das diferenças salariais. De fato, em muitas ocasiões se registrou uma diferença entre o salário acordado e o salário efetivo para as categorias operárias, com o conseqüente pedido, por parte dos empregados, da inserção de cláusulas de compensação nos acordos centralizados, com o fim de restabelecer o equilíbrio nas remunerações. Como os sindicatos estão divididos por opiniões contrastantes acerca da definição dos aumentos salariais, contenciosos deste gênero contribuíram para fragmentar o contexto sindical. Além disso, diferentemente da LO, os sindicatos do setor dos empregados procuraram assinalar sua independência do partido social-democrático. Parece evidente a pouca propensão de tais organismos para assumir o papel de “*Ordnungsfaktoren*” [fatores de ordenação] no sistema econômico sueco, aventurando-se além da pura e simples representação dos próprios inscritos. Portanto, se o peso, também numérico, da LO está destinado a diminuir, enquanto os outros sindicatos se dirigem para posições estritamente defensivas, a contratação nacional não pode deixar de encontrar dificuldades.

Nos últimos tempos, ao contrário, parecem ter reaparecido iniciativas por parte dos empresários. Nesta frente a SAF é a confederação dominante, reunindo em sua maior parte pequenas empresas e exercendo uma notável influência sobre a opinião pública. Especialmente em seguida ao advento de um Governo não social-democrático no curso do decênio passado, a SAF manifestou sua hostilidade com relação ao prosseguimento dos acordos de tipo corporativo, tendo em mira a descentralização

nas empresas individuais e retirando-se, em 1991-92, de quase todos os órgãos governativos<sup>5</sup>. A SAF sustentou que o sistema de contratação centralizada é demasiado custoso e que a tendência ao nivelamento dos salários não incentiva os trabalhadores ao trabalho, especialmente se qualificada. Além disso, na perspectiva da integração européia, os organismos nacionais devem ser “superados” em favor dos comunitários, aos quais é preciso dedicar maior atenção com o fim de incentivar as exportações. Esta opinião não é unanimemente compartilhada dentro da SAF, dado que as empresas dos setores voltados para o mercado interno são mais favoráveis à manutenção da contratação coordenada, especialmente sobre as remunerações. Isto se deveu em particular ao elevado grau de concentração da indústria sueca e à coordenação dos salários que tende a impor-se espontaneamente em instalações e sociedades que fazem parte de conglomerados ou estão de qualquer maneira vinculados entre si. É portanto bastante difícil avaliar com precisão a lucratividade ou produtividade de uma empresa individual, sem considerar as influências externas; e isto explica porque nunca a descentralização contratual desejada pela SAF procede em ritmo forçado. Por seu lado, o Governo agiu sobre duas frentes nos últimos anos: como empregador e como força política. Na primeira direção, suportou a descentralização, mas na segunda encorajou um decisivo retorno à centralização. Esta manobra foi motivada, em primeiro lugar, pela crescente incapacidade de sindicatos e empresários de concluir acordos sem conflitos. O Governo se viu constrangido a empenhar-se não só como legislador, mas também especialmente como ator incisivo na política econômica e social. O temor de um reforço da espiral inflacionária “preços-salários” e o incremento do desemprego exerceram um estímulo determinante para a intervenção, unido à constatação das tensões sinuosas no sindicato e do descontentamento dos empresários por causa dos acordos julgados inadequados às condições de indústrias e empresas específicas. Os contratos

<sup>5</sup> Em 4 de outubro de 1983, *managers* e empresários marcharam em Estocolmo contra o projeto de lei para a instituição de fundos especiais para trabalhadores, através dos quais teria sido possível adquirir ações em Bolsa, investir diretamente na sociedade privada e, em definitivo, intervir na sua gestão.

estipulados setorialmente por sindicatos e empresários sobre a base das recomendações de LO e SAF não foram mais considerados suficientes, sem a intervenção governamental.

A tendência à descentralização de qualquer modo agiu de forma a concentrar a atenção sobre a realidade produtiva de cada empresa. No curso dos últimos vinte anos, as condições de trabalho foram progressivamente “humanizadas” e os próprios empresários, para criar um forte espírito de corpo entre os empregados, contribuíram para tal melhoria. Os sindicatos operam sob múltiplas considerações. Além de serem responsáveis pela contratação local, tratam com o *management* sobre questões produtivas, organizacionais e de segurança. Ademais, são envolvidos na interpretação de leis e acordos e se fazem portadores das solicitações individuais, além de organizar círculos e atividades (como por exemplo cursos de direito do trabalho e de línguas). A participação sindical na vida da empresa é disciplinada por duas disposições fundamentais: a lei sobre a

co-determinação (MBL, 1976) e o acordo sobre o desenvolvimento (UVA, 1982). Este último assinou um moderado acolhimento das solicitações dos empresários, na direção da melhoria da eficiência e da competitividade das empresas. Expressiu-se também desta forma a preocupação com as incertezas do desenvolvimento econômico, particularmente sentida num país tão aberto ao comércio com o exterior. A tradicional “política salarial solidária”, desenvolvida pela LO e baseada mais na consideração da natureza do trabalho desenvolvido que na lucratividade da empresa, mesmo conservando um forte significado simbólico positivo, deve defrontar-se também com crescentes dificuldades na manutenção do nível de *welfare*. A despesa social aumenta, por causa do incremento do desemprego, enquanto simultaneamente a base fiscal se corrói. O futuro das relações industriais na Suécia parece pois estar em suspenso entre as pressões concorrenciais, produtivas e tecnológicas, e a necessidade de conservar um sistema social providente e providente, ao qual o país não parece disposto a renunciar.

Tab. 8. *O neocorporativismo na Suécia*

VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concertação econômica e equidade distributiva percebidas como valores em si</li> <li>- Manifestações de protesto isoladas e incisivas</li> <li>- Intervencionismo estatal (particularmente acentuado no <i>welfare</i>)</li> <li>- Legislação específica sobre co-determinação e desenvolvimento</li> <li>- Nítida distinção entre “blue” e “white-collars”</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conselho para o Mercado de Trabalho</li> <li>- Conselho para a saúde e a segurança ocupacional</li> </ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratação centralizada entre empresários e sindicatos, com obrigação de paz</li> <li>- Eficiente e influente ação das organizações de interesses</li> <li>- Controle bastante estreito sobre a <i>membership</i></li> <li>- Tendência incerta à descentralização contratual (buscada particularmente pelos empresários)</li> </ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LO (confederação sindical principal), TCO, SACO + cartéis sindicais</li> <li>- SAF (confederação dos empresários)</li> <li>- Governo (com proeminente papel do partido social-democrático)</li> </ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia sólida, com setor público ampliado, grandes empresas concentradas especialmente no setor das exportações (bem distinto do setor interno), <i>welfare</i> amplo, bem-estar difuso</li> </ul>

#### h) Suíça

A Suíça constitui um caso de economia fortemente liberal e orientada para o exterior

(KATZENSTEIN, 1984), mas protegida por acordos e cartéis no interior. O Estado tem poucas ambições intervencionistas (prefere delegar ao setor privado) e dispõe de um aparato administrativo

mais restrito. A descentralização da autoridade estatal é muito acentuada e isto limita o seu papel na definição e implementação das políticas. O Governo deve garantir para si o apoio dos cantões e dos principais grupos de interesse; portanto, mais que assumir posições explícitas, persegue o objetivo da eficiência administrativa e os membros do Conselho Federal não exprimem opiniões individuais sobre questões políticas. Além disso, as iniciativas governamentais correm o risco de ser repelidas através de *referendum*. No curso dos anos cinquenta, o partido social-democrático foi incluído no Executivo, favorecendo assim o recurso à negociação com as partes sociais. Todavia, a restrição das diferenças de poder acaba por reforçar a posição do Estado em comparação aos outros atores políticos. O Governo informa e dirige as ações da assembleia federal e, frequentemente, assume o papel de árbitro nos conflitos entre grupos de interesse. Por meio de uma cautelosa escolha das áreas institucionais para os debates e dos intervalos temporais do processo político, o Governo exerce um significativo impacto sobre as políticas. A este respeito é oportuno recordar que o Governo mantém relações com o mundo dos negócios. Um exemplo importante de tais liames é dado pela comissão consultiva para a política do comércio externo, que deve ser consultada pelo Conselho Federal sobre todas as questões comerciais importantes. Os seus componentes, oriundos de todos os principais grupos de interesse, concordam entre si sobre as modalidades de política comercial com o exterior através de prolongadas discussões dirigidas para soluções de compromisso aceitas por todos.

O Estado define a moldura legislativa que fixa os princípios a serem respeitados na contratação coletiva. A lei federal sobre o emprego (*Eidgenössisches Arbeitsgesetz*, EAG) contém medidas referentes à prevenção dos acidentes e à tutela da saúde, aos tempos de trabalho e de repouso, à proteção da mulheres e dos jovens. Os contratos coletivos devem obedecer aos requisitos previstos pela lei e circunscrever direitos e deveres dos contratantes. Ulteriores definições podem ser contidas nos contratos particulares de emprego. O direito do trabalho é flexível, dado que prevalece a opinião que o acordo é preferível à lei: todavia, por norma, contrato e legislação se complementam entre si sem conflitos. As soluções negociadas são consideradas positivamente porque permitem respostas oportunas, descentradas e adaptáveis às condições

locais. O espectro dos assuntos que entram na contratação é rico e inclui ainda as medidas de *welfare* (que não são portanto definidas pela lei). Desde 1912 foi estabelecido o princípio que os contratos individuais não podem contradizer as disposições presentes nos contratos coletivos (que são assim acolhidos dentro dos contratos individuais). Os acordos coletivos incluem uma obrigação de paz absoluta, a qual impõe resolver pacificamente problemas e disputas sobre a sua interpretação e aplicação. Desde 1970 registrou-se uma tendência à centralização e à uniformidade: em geral, porém, a contratação dá-se em diversos níveis (nacional, regional e cantonal), e as negociações locais completam a norma fixada no plano nacional. Os salários são o aspecto que é mais frequentemente definido em nível inferior, entre os empresários individuais e os conselhos de fábrica. A observância dos acordos coletivos é frequentemente controlada por um comitê conjunto formado pelos sindicatos e pelas organizações empresariais. A resolução de eventuais desacordos envolve frequentemente um tribunal especial; recorre-se à arbitragem somente se a mediação no nível da empresa e/ou a discussão entre as partes contratantes não tiverem nenhum êxito.

O sistema de relações entre os *partner* sociais é marcado pelo pragmatismo e pelo realismo. A paz na indústria é uma tradição e as greves (raríssimas) exercem um impacto econômico desprezível. Um aspecto favorável a este estado de coisas é o grau de integração e identificação dos trabalhadores com as respectivas empresas, em princípio mais elevado. Os sindicatos estão divididos segundo linhas religiosas, ideológicas e de *status*. A taxa de adesão está entre as mais baixas da Europa. A federação dominante é a SGB (*Schweizerischer Gewerkschaftsbund*), de inspiração socialista, que reúne cerca da metade dos trabalhadores sindicalizados, com predominância de operários e de empregados no setor público. Ao lado de duas organizações menores, católica e liberal, a federação dos empregados do setor privado e dos serviços públicos VSA (*Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände*) está em constante ascensão. Enfim, um sindicato reúne os trabalhadores do Governo nacional e local, a ZV (*Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals*). Mais do que em função da distinção entre cidade e áreas rurais, a estrutura dos sindicatos suíços tornou-se complexa pelas divisões de *status* e emprego que se juntam (e prevalecem) sobre os aspectos ideológicos. A

identidade artesanal se confronta constantemente com as exigências industriais e a separação entre trabalho manual e administrativo, entre público e privado é ainda sentida. O nível de fragmentação é portanto elevado. A descentralização cantonal impede uma estruturação unitária eficaz e a presença de muitas pequenas e médias empresas pode complicar a ação sindical. O desequilíbrio setorial no pertencimento aos sindicatos é um problema sério, que se manifesta na maior presença sindical em setores onde a ocupação é estática ou declinante. Ao contrário, nas áreas de maior crescimento, as adesões são escassas. Posta de lado a condição específica dos empregados públicos (disciplinada por lei específica), característica é a situação das mulheres. Mesmo constituindo quase 40% da força de trabalho ativa, elas são numericamente menos sindicalizadas. Este fato é devido, em parte, à natureza das funções desenvolvidas (frequentemente em regime de *part-time*); em parte, porém, isso é também reflexo da posição subordinada ocupada pelas mesmas na sociedade helvética<sup>6</sup>. Jovens e aprendizes são também sub-representados, porque — com respeito ao passado — melhorou a proteção dos trabalhadores estrangeiros, os quais permanecem todavia relutantes quanto à participação política ativa. Além disso, dado que os sindicatos não conseguiram até agora despertar o interesse e a atenção dos grupos profissionais surgidos recentemente, tanto sua representatividade quanto sobrevivência financeira são incertas. A esse propósito, é preciso recordar que — devido à limitação do sistema público de *welfare* — normalmente são os sindicatos que fornecem aos próprios inscritos as garantias, com particular respeito a pensões, incidentes, doenças e desempregados. O compromisso, também pecuniário, não é portanto diferente.

Tradicionalmente, os sindicatos tentam controlar, através dos próprios candidatos, os conselhos de fábrica (*Betriebskommissionen*). Estes últimos não estão previstos por lei específica, mas são constituídos voluntariamente com base nos acordos coletivos e cobrem somente cerca de 1/3 da força de trabalho suíça. Onde tais conselhos existem, a sua constituição e as suas funções mudam conforme os termos do acordo. A iniciativa da instituição de um conselho parte dos trabalhadores

e encontra confirmação em eleições internas especiais (é possível que sejam eleitos também representantes não pertencentes aos sindicatos). A dimensão e a intensidade da participação variam de setor para setor. A co-determinação é institucionalizada e elaborada sobretudo em empresas com mais de 1000 empregados. A existência de tais conselhos dá lugar a um “sistema dual” de representação dos interesses: o sindicato é responsável pela contratação coletiva no nível superior ao daquele de empresa, enquanto o conselho é ativo no nível empresarial. De fato, o sindicato influi também sobre o conselho, através dos próprios representantes internos. Geralmente os conselhos possuem direitos de informação e consulta, essa última referente sobretudo à organização do tempo de trabalho e os problemas das dispensas. Comitês análogos estão presentes também no setor público, definidos por leis especiais. De todo modo, com relação ao caso alemão, o grau de autêntica co-determinação na Suíça deve considerar-se mais baixo.

A natureza federal e as diferenças regionais e industriais influenciam profundamente também a estrutura e a atividade da ZSAO (*Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber Organisationen*), a federação que reúne as associações dos empresários. A afiliação é estritamente voluntária e não admite empresa individual. A densidade é elevada, mas a organização é heterogênea nos diversos setores e nas várias indústrias. Além disso, os acordos concluídos não são legalmente vinculantes. Os objetivos principais da sua ação são a coordenação das políticas sociais e de emprego das associações afiliadas e a representação de categorias nas relações com as autoridades públicas e com as organizações dos trabalhadores. A SHIV (*Schweizerischer Handels- und Industrieverein*) é a organização central do comércio e da indústria e se ocupa de questões de política econômica, em colaboração com a ZSAO. Representantes das associações empresariais, da administração pública, dos sindicatos, das administrações locais e das maiores empresas privadas participam nos trabalhos das comissões pré-parlamentares. Essas podem ser permanentes ou “ad hoc” e aí são postas em ordem leis e regulamentos, sobre os quais cada um dos participantes exprime a própria opinião por escrito. O Governo habitualmente se abstém de propostas que podem provocar desacordos. A presença dos sindicatos tem principalmente função de legitimação das decisões. As propostas elabo-

<sup>6</sup> O direito de voto foi estendido às mulheres em todos os cantões e municipalidades somente em 1990.

radas por esta via são em seguida apresentadas pelo Governo ao Parlamento. Somente neste ponto entram em cena os partidos que, cronicamente enfraquecidos pela escassez de recursos e pela sua natureza basilar de uniões cantonais, podem desempenhar um papel de alguma importância somente no caso em que não foram tomadas decisões apreciáveis no debate preliminar. A discussão no Parlamento favorece a aceitação geral do sistema. A cooperação é ativada novamente em fase de implementação, através de estruturas administrativas especializadas de que participam as partes interessadas da administração pública e das associações privadas.

Os problemas que interessam atualmente as relações industriais na Suíça dizem respeito ao crescente ímpeto das empresas rumo à independência das associações de categoria, e aos efeitos

da reestruturação econômica e tecnológica sobre a representação dos interesses de trabalhadores e empresários. As organizações empresariais são acusadas de indecisas e pouco combativas; os sindicatos são considerados fonte de atrasos e de despesas e experimentam dificuldades organizacionais nas atividades que mais progrediram tecnologicamente. Ao mesmo tempo, há a consciência da importância das relações industriais (e de carência de conflitos) como vantagem competitiva fundamental nas relações econômicas com o exterior. Os sindicatos devem confrontar-se não só com problemas de representatividade e de modernização organizacional, mas também com a possibilidade de um futuro ingresso do país na União Européia. No momento, é difícil dizer em que medida as relações industriais e as medidas de defesa da força de trabalho poderiam ser modificadas por este acontecimento.

Tab. 9. *O neocorporativismo na Suíça*

VALORES/POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca da eficiência administrativa</li> <li>- Ausência de conflitos nas relações de classe</li> <li>- Diligência da disciplina legislativa sobre questões econômicas</li> <li>- Forte identificação do pessoal com as empresas</li> </ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissão consultiva para a política de comércio exterior</li> <li>- Possibilidade de recurso a tribunais especiais e à arbitragem para eventuais desacordos nas empresas</li> </ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descentralização governamental</li> <li>- Contratação em múltiplos níveis</li> <li>- Margem de arbitrariedade e de flexibilidade com relação aos acordos na ação das partes sociais (especialmente os empresários)</li> <li>- Obrigação de paz (em particular sobre divergências interpretativas e aplicativas)</li> </ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conselho federal (governo)</li> <li>- SGB, VSA e ZV (sindicatos)</li> <li>- ZSAO e SHIV (associações de empresários e comerciantes)</li> <li>- <i>Betriebskommissionen</i> (conselhos de empresa)</li> </ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia tipicamente exposta às trocas com o exterior, com componentes artesanais de notável peso e uma certa resistência à inovação tecnológica. Persistem distinções de <i>status</i> e emprego entre os sindicatos</li> </ul>

### III. O CASO DA ÁUSTRIA

Dado que a Áustria é reputada um dos poucos casos ainda ativos de aplicação concreta, ampla e em funcionamento do neocorporativismo<sup>7</sup>, não

parece supérfluo tomá-la em consideração de modo distinto e mais detalhado. Em primeiro lugar,

berger e o Dr. Kai Leichsenring, pelas instrutivas conversações mantidas com eles sobre o caso austríaco.

<sup>7</sup> A autora deseja agradecer o Dr. Helmut Winters-



é preciso recordar que a referência ideológica fundamental para a experiência austríaca é o conceito de “equilíbrio de força de classe”<sup>8</sup>, teorizado por Otto Bauer, que propõe evitar o embate direto capital-trabalho em proveito da busca equilibrada dos respectivos interesses. Historicamente, se julga que as raízes do atual neocorporativismo austríaco remontem aos trágicos acontecimentos da Guerra Civil, durante a qual se verificaram violentos combates entre defensores dos partidos opostos, aos quais sucedeu o austrofascismo (nos anos entre 1933 e 1938). O “shock” provocado por tais fatos foi tão forte que a memória histórica parece ter favorecido de modo consistente a adoção do neocorporativismo (melhor conhecido na Áustria como “*Sozialpartnerschaft*”) [parceria social].

No que concerne à representação do mundo do trabalho, existe um duplo aparato: o sindical, cuja filiação é facultativa, e o das Câmaras do Trabalho, nas quais ela é obrigatória. Além disso, no nível da empresa, desde 1973 foi oficializada a co-determinação, surgida inicialmente nas empresas públicas, com sucessiva consolidação dos “*Betriebsräte*”. A confederação sindical central é a ÖGB (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*), que reúne quatorze sindicatos e se articula em oito executivos regionais. Por mais que seja considerada e se declare unitária, a ÖGB conta em seu interior com três correntes oficiais: a social-democrática, majoritária, inspirada pelo SPÖ (*Sozialdemokratische Partei Österreichs*), a liberal e a comunista, ligadas respectivamente ao FPÖ (*Freiheitliche Partei Österreichs*) e ao pequeno KPÖ (*Kommunistische Partei Österreichs*). A ÖGB define uma linha guia para resolver os conflitos mais particulares. No seu interior, os trabalhadores estão divididos por setor ou profissão. A ÖGB possui fontes de recursos próprias, que lhe permitem não depender das contribuições dos organismos afiliados. Segundo o seu estatuto, os sindicatos membros não são associações independentes, mas subdivisões da ÖGB; por conseguinte, não têm o direito de firmar acordos vinculantes com interlocutores externos. Em cada setor os sindicatos concluem acordos que são informalmente submetidos à ÖGB para aprovação. Frequentemente ela delega a conclusão dos acordos aos sindicatos de indús-

tria, mesmo mantendo a sua vigilância. De fato, dado que a ÖGB possui a exclusividade sobre a conclusão das tarifas coletivas, ela exerce um controle de tipo monopolístico sobre a contratação. Essa decide acerca do nível de pessoal, das finanças e das tarifas em relação a cada um dos sindicatos. No âmbito da confederação, o processo decisório é formal; nos sindicatos membros prevalecem a informalidade e a delegação. Mesmo se a posição sindical oficial é definida dentro da ÖGB, na maior parte dos casos são os sindicatos afiliados que participam das disputas. A ÖGB “sugere” de modo informal as possíveis soluções através de seus órgãos dirigentes. A sua própria atividade como protagonista da “*Sozialpartnerschaft*” é acordada com as diversas componentes. Geralmente há identidade de interesse entre sindicato e “*Betriebsräte*” porque as eleições dos conselhos determinam também a composição da direção sindical local. Os sindicatos se beneficiam da atividade dos conselhos, porque estes estão protegidos pela lei (que ordinariamente remonta a 1919), em particular contra discriminações postas em ato pelo empregador. Os conselhos fornecem aos sindicatos serviços essenciais, como o recolhimento das quotas associativas, a divulgação da estratégia sindical, a informação sobre as opiniões e sobre a moral dos inscritos, o recrutamento de novos membros. Os conselhos são eleitos a cada quatro anos; sendo obrigados a agir de modo cooperativo com a direção e gozam de amplos direitos de consulta e informação. A codeterminação é, ao contrário, limitada legalmente a uma restrita gama de questões ligadas ao pessoal e à introdução de inovações tecnológicas. As semelhanças com o modelo alemão são videntes, mas os conselhos austríacos dispõem de menor influência.

Contrariamente aos problemas que interessam à Suécia, na Áustria não existe uma substancial e enraizada distinção entre a representação dos operários e a dos empregados. A defesa do emprego foi sempre o objetivo primário da ÖGB, a ser alcançada através da promoção do crescimento econômico. O crescimento, de fato, permite conseguir incrementos nos rendimentos sem provocar conflitos redistributivos com o capital. Por consequência, a produtividade é o princípio guia da política salarial na Áustria. Sobre os salários, a ÖGB seguiu em geral uma linha mais moderada, para salvaguardar a competitividade econômica com o exterior. Quanto à introdução de novas tecnologias, essas são consideradas em relação à

<sup>8</sup> A expressão original é “*Gleichgewicht der Klassenkräfte*” (ver LEHMBRUCH, In: GEHRLICH, GRANDE, MÜLLER, 1985).

política industrial e à concorrência com os produtos estrangeiros. As implicações que poderiam concernir diretamente ao operariado e dos seus postos de trabalho passaram para segundo plano, porque as exigências qualitativas podem mais facilmente causar desacordos com os empresários. Todavia, concentrando-se sobre a defesa da fração de rendimento nacional destinada ao trabalho dependente sob forma de salários, estipêndios e providências várias, a confederação não prestou muita atenção aos problemas da iniquidade distributiva, que ainda hoje persistem. Um aspecto interessante é oferecido pelo fato de que os sindicatos raramente organizam greves, porque eles perseguem os seus objetivos através das negociações centralizadas com os empresários e o Estado. Portanto, necessitam do suporte ativo dos seus membros em muito pouca medida, não obstante os inscritos constituam a grande maioria dos trabalhadores. O objetivo de defesa do emprego foi sempre um ponto fixo da política nacional, através da adoção de programas vocacionais, de aposentadorias antecipadas, de deslocamento de trabalhadores de linhas de produção em declínio para outras mais promissoras, do amparo à aprendizagem. O setor público expandiu-se largamente, causando fortes despesas e problemas na balança de pagamentos. O endividamento estatal cresceu muito e os juros a pagar constituem um constante assunto de discussão sobre o futuro (sobretudo da perspectiva das próximas gerações). Todavia, o peso constituído pelas empresas e sociedades financeiras, bancárias e seguradoras sob controle público permite ao governo exercer uma notável vigilância sobre a economia interna e enfrentar com cautela os mercados internacionais.

Nas relações entre Governo e partes sociais, é interessante recordar que uma razão histórica parcial da fraqueza do primeiro nos confrontos com os grupos de interesse foi a posição subordinada mantida nos anos de ocupação aliada, depois da Segunda Guerra Mundial. Em oposição, a estrutura das Câmaras parece imponente, disciplinadas por lei e supervisionada pelo Governo. A lei que a instituiu remonta a 1920 para as Câmaras de Trabalho, enquanto organizações análogas das empresas existiam desde o tempo da insurreição burguesa de 1848. A Câmara Federal para a Economia (*Bundeswirtschaftskammer*, BWK), com as Câmaras de Comércio (*Handelskammer*, HK), representa o comércio, a indústria, o artesanato, o mundo dos negócios em geral. A Câmara Federal

do Trabalho (*Bundesarbeitskammer*, BAK, e especialmente a sua estrutura central, a ÖAKT) representa os interesses dos trabalhadores empregados e dos consumidores. As Câmaras Provinciais da Agricultura (*Landwirtschaftskammern*, LWK) representam o mundo rural. Estes são organismos de direito público, enquanto a ÖGB e a VÖI (*Vereinigung Österreichischer Industrieller*), a Associação dos Industriais, são grupos de interesse privados. A colaboração recíproca é intensa. A Câmara do Trabalho reforça a ação da ÖGB. A BWK, que traz as suas origens das antigas guildas, representa todas as empresas, públicas e privadas. A VÖI, pequena, mas com importantes inscritos, participa ativamente das controvérsias econômicas e pode dispor de consideráveis recursos financeiros. Os membros da BWK estão reagrupados com base no mercado dos respectivos produtos, e são ulteriormente subdivididos em subsectores de atividade. São incorporados, contemporaneamente, em câmaras territoriais apropriadas. É exatamente nesta ramificação que se desenvolve a atividade direta das empresas participantes. De fato, as maiores responsabilidades são detidas pela direção da BWK. Embora as subunidades possuam autonomia na contratação coletiva sobre assuntos relativos ao seu campo de ação específico, as suas atividades são coordenadas pela BWK através de uma contínua troca de informações. As empresas de propriedade pública tendem a seguir o exemplo das privadas e a produzir visando o lucro. É importante recordar que, diante da imponente do capital público, o capital privado parece estruturalmente débil e fragmentado, até agora pouco propenso às aventuras internacionais. A proeminência das pequenas empresas remonta historicamente à industrialização tardia do país, à prolongada proteção do artesanato e da agricultura, e à brusca redução dos mercados de saída (devido à queda do império dos Habsburgos) que — por longo tempo — inibiu a expansão de grandes empresas. As pequenas empresas necessitam de um forte amparo associativo para a defesa dos próprios interesses e isto justifica a rica articulação das organizações empresariais, as quais devem defrontar-se com a aguerrida concorrência sindical. Ao mesmo tempo, estes traços característicos do capital econômico encorajaram a união das forças na contratação para construir de maneira eficaz a competitividade sobre os mercados dos produtos. A colaboração se desenvolve segundo várias dimensões: entre Governo e partidos e representa-

ções dos interesses, e entre representações dos empresários e dos operários/empregados. Todavia, a BWK (que reúne substancialmente todos os trabalhadores autônomos, excluídos os profissionais liberais e os agricultores) freqüentemente se encontra no dever de enfrentar os múltiplos interesses incompatíveis entre si e de os “filtrar” para chegar a uma posição unitária. As diferenças de orientação política contam mais dentro da BWK, comparativamente a outras associações, e o potencial de agregação é limitado. É portanto mais difícil também fixar uma estratégia a longo prazo. Entre as organizações existem dois níveis de atividade: um é legitimado democraticamente e envolve um *presidium*, várias comissões, a burocracia cameral. O outro nível é o decisório, sobre o qual em anos recentes se dirigiram as maiores críticas, relativas ao fato de que a participação dos sócios é desencorajada e a legitimação dos órgãos por parte dos inscritos é somente indireta. A assembleia plenária não pode controlar o *presidium*, o escritório cameral e as comissões. Tende, pois, a repetir-se entre as associações representativas organizadas a nível federal, o quanto se verifica na política nacional no momento em que os mecanismos neocorporativos entram em ação: o Parlamento é superado pelo senso de oportunidade de intervenção dos *partner* sociais.

O direito do trabalho austríaco prevê expressamente que só as associações tenham o direito de concluir acordos coletivos. Tais soluções podem englobar não só todos os aspectos da relação de emprego, mas também às relações entre as partes contratantes. De costume, os acordos coletivos têm lugar no nível do ramo ou do setor, e podem cobrir todo o país ou mesmo regiões específicas. As condições de trabalho no emprego público são em geral determinadas por negociações entre sindicatos e autoridades estatais, sucessivamente incorporados na legislação da matéria. O processo de contratação é pacífico, graças à forte disciplina associativa e à orientação dirigida para objetivos de melhoria da produtividade. São de qualquer modo previstos procedimentos de arbitragem ou de mediação pública para eventuais disputas sobre o conteúdo dos acordos coletivos. Diferentemente, as resoluções das controvérsias sobre os direitos previstos pela lei podem ser feitas valer legalmente por cada uma das partes. Conforme os assuntos, as cortes do trabalho ou conselhos de arbitragem especiais são responsáveis pelos juízos concernentes a estes conflitos. O núcleo do sistema de

concertação austríaco é a Comissão Paritária (*Paritätische Kommission*, PK)<sup>9</sup>, que foi constituída entre 1956 e 1957 para o controle sobre os preços e sobre os salários e que deriva de um órgão precedente, privado de reconhecimento legal, instituído em 1952. A PK age habitualmente em colaboração com outras instituições e associações de interesses, e decide por unanimidade. Aí participam membros do Governo e das organizações do trabalho e das empresas. É caracterizada por ampla informalidade e mobilidade: não possui uma sede precisa (a assembleia plenária é hospedada ora pelo Parlamento, ora junto à chancelaria federal), não controla recursos próprios, não respeita regras pré-estabelecidas nem registra por escrito as próprias decisões. Funciona como uma solução intermédia entre um sistema de planificação econômica inteiramente organizado, impugnado pelos empresários, e o livre domínio das forças de mercado. A ela o Governo transferiu parte dos seus poderes decisórios em política econômica, autorizando-a a apresentar recomendações não obrigatórias. A PK não é vinculada a nenhuma instituição, mas — ao mesmo tempo — não pode negligenciar o Executivo no momento da formulação dos seus pareceres. A articulação da PK começa por uma assembleia plenária, presidida pelo chanceler, a qual é formalmente o órgão decisório final (conta não mais de trinta pessoas). Na realidade, essa registra as decisões já tomadas nas consultas antecipadas entre os presidentes das organizações econômicas mais significativas já descritas. Dentro da PK funciona um sistema de “duplo bilateralismo”: de fato, as organizações de interesses elaboram — autonomamente e em cooperação recíproca — possíveis soluções para os problemas, neutralizando assim, num primeiro momento, o potencial de conflito. Em seguida, se dirigem conjuntamente ao Governo para colóquios bilaterais. Este duplo bilateralismo se reflete também na participação dos membros do Governo (os ministros econômicos, no caso) no trabalho da PK. Esses são admitidos nos órgãos em que está em primeiro plano a comunicação de decisões ou disposições planificadas precedentemente, e isto ocorre principalmente na assembleia plenária e nas consultas de caráter econômico-político. Enquanto na assembleia plenária esses são informados das decisões dos *partner*

<sup>9</sup> Fundamental para o estudo da PK é o trabalho de MARIN, 1982.

sociais, o seu papel nos debates trimestrais é mais ativo e até mesmo propositivo: sobretudo o ministro das finanças põe em discussão medidas econômicas ou políticas já previstas, ou seja, procura obter consenso e adesão das organizações de interesses; em situações de crise, o chanceler convoca sessões extraordinárias. Na assembléia plenária os membros do Executivo assumem também uma função de composição das diferenças, que podem exprimir através de sua simples presença ou então da participação com pleno direito de voto. Ao contrário, os representantes do Governo não são admitidos nas sessões em que tem lugar o processo de tomada das decisões e de formação dos entendimentos por parte das organizações econômicas. Se trata das subcomissões ou do comitê econômico. A subcomissão de preços delibera sobre os pedidos de aumento dos preços por parte das empresas; a subcomissão de salários decide os prazos da contratação coletiva e ratifica obrigatoriamente os seus resultados. Na primeira, excepcionalmente, estão presentes os ministros das finanças e do comércio com direito de voto. A inclusão desses reflete as limitadas possibilidades de sanção própria da PK: somente através dos ministros competentes podem ser aprovados controles legislativos sobre preços ou reduções de tarifas aduaneiras ou outras facilitações às importações, em particular em resposta a eventuais, prolongados e unilaterais aumentos dos preços introduzidos por cada empresa ou grupo de empresas. O comitê para as questões econômicas e sociais elabora planos a médio prazo e propostas para decisões sobre políticas econômicas. Ele prepara relatórios detalhados, às vezes assinados por especialistas alheios a qualquer bloco.

Em síntese, os membros do Governo são consultados somente para que contribuam com sua experiência e para a coordenação de disposições econômico-políticas, ou então — no caso da subcomissão de preços — para o alargamento do poder de sanção, fruto da cooperação entre as organizações dos interesses. O papel do Estado no contexto da PK é não só o de aprovação e harmonização das recomendações econômico-políticas dos “*partner* econômicos”, mas também o de seu indispensável colaborador administrativo no controle dos preços, quando os poderes da PK não são suficientes para garantir-lhe o controle autônomo de preços e salários de modo eficaz e equilibrado. As atividades de contratação são caracterizadas por uma indeterminação geral: não

existem regras escritas, a informalidade e o segredo são difusos, faltam sanções e tratados oficiais. A colaboração é voluntária, mas esta tornar-se uma obrigação, já que o abandono das tratativas demonstrar-se-ia bastante desvantajoso, até mesmo pelo efeito nocivo sobre a opinião pública. Cada agrupamento de interesses tenta obter maior satisfação para as próprias demandas e, normalmente, isto provoca algum conflito distributivo de menor intensidade. O respeito à unanimidade nos procedimentos de voto incrementa o senso de responsabilidade e a busca do compromisso. Procura-se evitar o custo que poderia resultar do exercício do direito de veto, até mesmo por parte de um só participante. Tende-se a não insistir sobre os matizes ideológicos, já que é difusa a convicção que — mediante este sistema — possam haver, mesmo se em tempos diferentes, somente vencedores.

Dado que a PK fixa os limites da contratação coletiva, sindicatos e empresários devem conjuntamente requerer sua aprovação antes de renegociar os acordos. De fato, a capacidade de gestão da Comissão repousa na habilidade das organizações participantes de garantir a disciplina dos próprios afiliados na observância do conteúdo dos contratos. Além da política dos rendimentos, os mais importantes setores submetidos à concertação são a política econômica (cujas iniciativas cruciais foram, nos anos setenta, o vínculo do xelim [austriaco] ao marco [alemão] e uma generosa estratégia das despesas públicas, nomeada “*Austrokeynesismus*”), e a política dos negócios sociais. Do ponto de vista do controle sobre os preços, a amplitude do número das mercadorias e dos serviços submetidos à vigilância aumentou, mas com resultados alternados. Positivamente, o nível dos preços resistiu mais firmemente que outrora, foram retardados os reflexos das variações dos preços das matérias-primas e das mercadorias, e foram bloqueadas “na origem” possíveis espirais inflacionárias. Como aspecto negativo se deve registrar a tendência à cartelização e à desvantagem competitiva dos produtos internos com relação aos estrangeiros. Tal fenômeno está de qualquer maneira vinculado à imponente presença das pequenas empresas (particularmente influentes no seio da BWK), as quais estão interessadas em medidas protecionistas, a respeito das quais se contrapõe a posição do setor das exportações. Este último, consciente da própria importância para a competitividade internacional do país, procura estratégias

mais favoráveis à modernização. Todavia, se compreende deste conflito de interesses o quanto é importante a gestão também “política” das questões econômicas, com o objetivo de evitar choques danosos entre forças de mercado opostas.

Como exemplo recente da colaboração entre as partes sociais se pode tomar em exame o Acordo de 23 de novembro de 1992 entre as “quatro grandes” (BWK, BAK, ÖGB e PKLWK, a Conferência dos presidentes das Câmaras da Agricultura)<sup>10</sup>. Neste, além de uma convocação geral a respeito da cooperação entre os *partner*, foi tratado o tema da internacionalização da economia austríaca. Este ponto está destinado a tornar-se sempre de maior atualidade porque, depois do *referendum* de junho de 1994, a Áustria entrou plenamente na União Européia em 1995. Porém, foi levantado também o tema da fruição equilibrada dos recursos naturais, em conexão com as exigências econômicas mundiais. As resoluções para o futuro aí contidas são:

- a) elevação, de tipo qualitativo mais que quantitativo, do bem-estar e do nível de vida, em harmonia com o ambiente;
- b) impulso para enfrentar os problemas do desemprego e do mercado do trabalho, especialmente para grupos sociais particulares (jovens, mulheres e trabalhadores mais velhos);
- c) empenho para assegurar a competitividade internacional da economia austríaca, através do incremento do valor dos investimentos, da consolidação da pesquisa científica, da melhoria da qualidade e da produtividade;
- d) confirmação do recurso à “*Sozialpartnerschaft*” e à eliminação do conflito;
- e) progresso da instrução e da atualização profissional;
- f) procura da realização de um ambiente de trabalho humano;
- g) atenção para os problemas da agricultura e das florestas.

Acentua-se a necessidade não só de se chegar

a uma disciplina jurídica em matérias tais como a seguridade social e os mercados dos produtos agrícolas, mas também de renovar a gestão do mercado de trabalho. Do ponto de vista da política social, o objetivo é uma intervenção mais eficaz no setor das securitizações de doenças e da velhice, na defesa dos anciãos e do direito do trabalho. Insiste na obrigação de afiliação às Câmaras, desejando uma maior transparência, e na adoção de soluções pacíficas no nível regional, federal e internacional. Do ponto de vista institucional, a PK permanece insubstituível como área de diálogo entre Governo e *partner* sociais (sugere-se a sua reunião ao menos quatro vezes por ano). O subcomitê de preços deveria no futuro alargar as suas atribuições, especialmente para a parte da economia exposta à concorrência externa, fornecendo informações sobre o andamento dos preços nos setores em questão. No que concerne ao comitê para os contenciosos econômicos e sociais, se propõe reforçar os grupos de trabalho. Prepara-se a constituição de uma comissão permanente para as exigências ambientais. Uma outra novidade é dada pela instituição de uma subcomissão para as instâncias internacionais, em caráter permanente. Essa deverá ocupar-se dos aspectos políticos relevantes para as partes sociais e deverá facilitar sua participação consciente em reuniões e decisões em associações de interesses e instituições europeias e internacionais. Como para a precedente comissão para o ambiente, cada organização de interesses poderá enviar quatro representantes.

A imagem da Áustria que os *partner* sociais apresentam é, por conseguinte, a de um país que pretende assumir uma boa posição na economia europeia e mundial, valendo-se de práticas neocorporativas que até agora lhe têm permitido usufruir de uma indiscutível paz social assim como de uma vantagem competitiva. A adesão à União Européia deveria permitir uma mudança na prática — geralmente respeitada — de pouca propensão aos investimentos no exterior. Os contatos particulares estabelecidos historicamente pela Áustria com os países do leste poderiam constituir novamente um diferencial a seu favor. Todavia, uma interrogação importante em tal direção é precisamente se as empresas austríacas (especialmente aquelas sob controle estatal) estarão em condições de enfrentar a nova concorrência. O capital privado, devido ao preponderante crescimento do capital público, não foi particularmente forte no

<sup>10</sup> O Acordo é relatado em detalhe em OFNER, 1992.

passado e atualmente se difundiram reivindicações favoráveis à flexibilidade e à racionalização, que poderiam causar consideráveis consequências para o emprego. Discute-se em que medida as pequenas empresas possam ser dispensadas por causa de tais renovações com relação às grandes, constrangidas a seguir o ritmo da economia internacional. Também em resposta aos novos tempos, crescentes responsabilidades para a definição dos tempos de trabalho foram atribuídas aos *Betriebsräte* e aos dirigentes de empresa. Registram-se já atualmente desequilíbrios notáveis entre regiões outrora postos avançados da industrialização e hoje cenários de crises (como a Estíria), e zonas em que recentemente o crescimento econômico foi mais notável, graças ao turismo e à pequena empresa (Tirol, Vorarlberg e Salzburgo). A sorte das subvenções que o Governo está acostumado a destinar para o estabelecimento de novas atividades econômicas parece incerta com relação às posições européias. Com referência à UE, se teme pela sobrevivência da própria “*Sozialpartnerschaft*”. A penetração das exportações tende a debilitar a habilidade da PK de controlar os preços. De resto, a partir dos anos oitenta, foi necessário rever alguns elementos que desde sempre distinguiam a ação conjunta dos *partner* da contratação. Em primeiro lugar, o desemprego agravou-se com relação ao objetivo da consecução do pleno emprego e os custos crescentes das disposições sociais induziram uma restrição do austro-keynesianismo. A redução da dívida pública tornou-se um imperativo inegociável para o Governo, e as estratégias de moderação anticíclica postas em operação pelos sindicatos começaram a perder eficácia com relação à redescoberta iniciativa dos empresários. Estes propuseram maior flexibilidade de trabalho, intervenções de racionalização na organização da economia e da política social, privatização de parte das indústrias estatais, rigor fiscal, redução das transferências para a aposentadoria, afastamento da política global da procura.

Deste modo, as relações de força entre as organizações de interesses mudaram parcialmente. Mesmo se nenhuma delas nutre sérias intenções de abandonar a “*Sozialpartnerschaft*” (reestruturar o sistema representaria um risco não indiferente, considerado o delicado equilíbrio de forças entre os atores econômicos), é claro que o aparato está sob pressão por causa dos processos de mudança em curso e da heterogeneidade dos interesses. Quanto a este ponto, o dilema é entre “solu-

riedade” e “estratégia”<sup>11</sup>, isto é, entre considerações dos interesses de grupo até agora deixados à parte (estudantes, mulheres, desempregados, pensionistas) e a continuação ao extremo dos comportamentos observados desde sempre. A própria ÖGB construiu seu prestígio partindo da distinção “ocupados/desocupados”, concentrando-se sobre os componentes da sociedade “integrados” no sistema. Atualmente, esta tática é criticada porque é fonte de marginalização e deslegitimação da política de autocontenção dos salários. A este propósito, a partir da base sindical se fizeram insistentes pedidos de requalificação tecnológica, de melhoria do ambiente de trabalho, de renovação dos *Betriebsräte*. Trata-se de exigências qualitativas e de modernização, cuja recepção junto à ÖGB parece dúbia, se se presta atenção às estatísticas. Dos resultados de uma pesquisa divulgada em 1990<sup>12</sup> nota-se que — entre 1975 e 1990 — aos olhos da população a ÖGB tornou-se “burocrática demais” (+32%), “demasiada poderosa no Estado” (+17%), “lenta” (34%). Além disso, resulta que — de 1985 a 1991 — os percentuais daqueles que julgam que a representação dos interesses dos trabalhadores por parte da ÖGB proceda “muito bem” caíram de 42% para 29%. Ao contrário, aqueles que julgam que ela proceda “mal” aumentaram de 6% para 13%. Estes dados entram num amplo contexto de crítica das modalidades de ação dos organismos que detêm o monopólio da representação dos trabalhadores. A ÖGB é acusada de “plebiscitarismo”, porque o seu congresso nacional tem sobretudo a função de “*forum*” de aclamação, enquanto às minorias não são oferecidas muitas possibilidades de expressão. Além disso, não se deve esquecer que ela controla mais de 90% dos *Betriebsräte*. As Câmaras são submetidas a desaprovações relativas à obrigatoriedade da inscrição (e das respectivas contribuições, retiradas de estipêndios e salários), à eficiência e à qualidade dos serviços fornecidos e à possibilidade para os inscritos de exercer aí influência<sup>13</sup>. Com efeito, se discute acerca do segredo e da arbitrariedade dos procedimentos decisórios dentro das Câmaras e se reclama maior transparência e

<sup>11</sup> Ver MARKO, 1992.

<sup>12</sup> Ver o ensaio de Ulram em TALOS, 1993.

<sup>13</sup> Ver “Kammer mix machen”, publicado no diário *Der Standard* (10/07/1995).

crescente vigilância sobre as mesmas. Contestase que a articulação e a agregação dos interesses dos sócios são operados de modo demasiado indireto, assim como indiretamente e mediante delegação são eleitos os órgãos internos. No nível externo, aparecem demasiados elevados os estipêndios e os privilégios dos funcionários das câmaras; e não é por todos aprovado o fato de que as remunerações em geral constituam um “banquete nas mãos dos *partner* sociais”<sup>14</sup>. Das pesquisas conduzidas com este propósito, resulta que a maior parte da população é favorável à eliminação do requisito da inscrição obrigatória<sup>15</sup>; se, porém, se chegasse a este ponto, mudariam as regras nas relações entre os protagonistas do cenário político-econômico. O dilema se apresenta, portanto, bastante árduo de se resolver.

Por mais que sejam elevadas a inter-relação e acentuada a sobreposição de papéis entre organizações representativas e Parlamento/Governo, as associações mesmas parecem ser ainda menos sensíveis e reativas que os partidos com respeito aos impulsos inovadores provenientes da sociedade. Não obstante isso, nem mesmo os sujeitos tradicionalmente protagonistas da “*Sozialpartnerschaft*” (os social-democráticos do SPÖ e os popular-cristãos do ÖVP, *Österreichische Volkspartei*) souberam, no final dos anos setenta, fazer frente à novidade constituída pelos Verdes. A exigência ambientalista explodiu em conexão com o problema do reabastecimento energético e da construção prevista de uma central nuclear, a Zwetendorf, não distante de Viena. O partido verde se fez portavoz da desaprovação popular nos confrontos com a iniciativa, fortemente desejada, pelo contrário, pelos partidos mais consistentes, especialmente o social-democrático, que à época governava sozinho. Teve-se então a clara impressão que os assim chamados “representantes da vontade popular” defendiam sobretudo os próprios interesses e os próprios acordos. Depois de um *referendum*, que se concluiu com a derrota dos defensores do

[projeto] nuclear (1978), a central (concluída e inativa, mas muito onerosa por causa da necessária manutenção) permaneceu como símbolo dos possíveis e onerosos “incidentes” que a prática de contratação pode provocar no caso de tornar-se um fim em si mesma. Alguns anos mais tarde, a mesma situação se repetiu com a usina hidrelétrica que devia ser construída em Hainburg, numa área considerada de elevado valor ecológico. Desta vez, no confronto entre maioria de Governo e opinião pública se acrescentaram choques entre as forças da ordem e os opositores da construção da usina. Ao final, o projeto foi anulado; ao mesmo tempo em que os Verdes ganharam um certo prestígio e o consenso de parte da população, evidentemente cansada da “*routine*” dos pactos que seguia em frente desde o fim da Segunda Guerra Mundial. Hoje, os Verdes são a expressão daqueles valores “pós-materialistas” diante dos quais a “*Sozialpartnerschaft*” tradicional se mostrou inadequada e cuja perspectiva deveria ser renovar-se. Em particular, não se deve negligenciar o fato de que as oposições (verde e liberais) à “grande coalizão” SPÖ-ÖVP gozam de uma certa força concorrencial em determinadas zonas. Dado que não se deve excluir o advento de uma “Europa das regiões”, seria interessante verificar a situação no futuro. De fato, mesmo se não há absolutamente uma tendência decisiva rumo ao fim da “*Sozialpartnerschaft*”<sup>16</sup>, poderia ocorrer — por uma espécie de ironia histórica — que as organizações representativas centralizadas permaneçam firmes no território nacional, batidas em Bruxelas pela eficácia e senso de oportunidade de qualquer ramificação regional mais dinâmica. Seria essa a sanção definitiva daquela miopia perspectiva, daquele formalismo excessivo e, por risco de esterilidade, daquela ausência de vivacidade cultural e intelectual que os críticos censuram à “*Sozialpartnerschaft*”, para além da sua incontestável habilidade operativa e da sua profícua propensão à cooperação e ao compromisso.

Tab. 10. *O neocorporativismo na Áustria*

VALORES/POLÍTICAS	- Moderação nas relações entre governo e partes sociais - Pragmatismo
-------------------	--

<sup>14</sup> A pungente expressão é de Wolfgang Müller em BERLICH *et al.* (eds.), 1985.

<sup>15</sup> Ver *Der Standard* (17/09/1990), citado em TRAXLER, 1992.

<sup>16</sup> Nas palavras de E. Tàlos: “Insgesamt betrachtet ist zur Zeit ein Ende der Sozialpartnerschaft in Österreich nicht in Sicht”. Cf. DACHS *et al.* (eds.). 1991.

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tendência, por parte do setor público, a alargar a própria atividade em múltiplos setores</li></ul>
INSTITUIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comissão Paritária</li><li>- Cortes do trabalho e conselhos de arbitragem</li></ul>
REGRAS DO JOGO	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reuniões periódicas dos atores da concertação</li><li>- Decisões centralizadas de planificação económica</li><li>- Pertenciamento obrigatório às Câmaras, facultativas aos sindicatos (com forte controle sobre os inscritos por parte da direção)</li></ul>
ATORES	<ul style="list-style-type: none"><li>- Câmaras do Trabalho (BAK)</li><li>- Câmaras da Economia (BWK)</li><li>- sindicatos (reunidos na ÖGB)</li><li>- Governo (especialmente ministros económicos)</li></ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"><li>- Economia aberta às trocas com o exterior, com extenso setor público e grande difusão de pequenas e médias empresas</li></ul>

---

#### IV. PROBLEMAS, TENDÊNCIAS E POSSÍVEIS CENÁRIOS FUTUROS

##### IV.1. *Elementos reais e considerações teóricas*

Elaborar previsões nunca é simples, mas no caso do neocorporativismo novas complicações derivam até mais do entrelaçamento de fatores dificilmente controláveis. À medida que a atividade económica assume dimensões transnacionais, com o avanço da globalização, impõem-se medidas de racionalização e de redução de custos. Torna-se difícil identificar claramente os *loci* responsáveis pelas decisões, porque se intensifica a oscilação entre centralização e descentralização. As mudanças organizacionais generalizadas (por exemplo, a flexibilização e a diversificação das atividades e da força de trabalho), ditadas especialmente pelas exigências da competição internacional, são acompanhadas pelas interpretações variáveis que podem ser atribuídas ao papel dos sindicatos (“*Ordnungsfaktoren*” da economia nacional ou *partner* consensual ao nível da indústria ou empresa). Certamente, a tendência à segmentação e à superespecialização do trabalho não favorecem nem a verificação dos operários, nem a unidade da contratação. Todavia, também no caso em que a descentralização das tratativas torne-se a regra predominante, a concertação poderia revelar-se ainda útil como “moldura” de coordenação e poderia, além disso, continuar para problemas de amplo alcance: justiça distributiva, agregação dos interesses setoriais, programas de treinamento e mobilidade ocupacional. Confrontando a Europa e os Estados Unidos, Daniel Mitchell e Mahmood Zaidi

(1989)<sup>17</sup> indicam, entre os motivos importantes pelos quais a ruína dos sindicatos americanos jamais chegou à Europa:

- a presença, no Velho Continente, da disciplina institucional e legal;
- as pressões sociais e culturais;
- o acomodamento dos interesses através da contratação.

Poder-se-ia supor que, em qualquer lugar, por mais que a posição dos sindicatos se tenha enfraquecido no último decênio, a adaptabilidade é o melhor o instrumento nas relações com o capital. Parece difícil traçar uma linha geral de desenvolvimento, porque o compromisso (a nível macro, meso ou micro) pode se assentar sobre diferentes distribuições de poder entre trabalho e capital, pelo que se deduz que os êxitos distributivos e a estabilidade dos acordos podem variar amplamente de um caso a outro. Os sindicatos estão organizados de modo diferente de país a país e a eficácia da sua ação é variável conforme a unidade (ou a coordenação) entre federações, a concentração organizacional e o grau de rivalidade recíproca ou interna às confederações, a amplitude representativa da (as) confederação (ões) principal (is) e a força das pressões provenientes de grupos de interesses especializados concorrentes (SCHMITTER, 1974, 1981). Do ponto de vista dos problemas com que se debate (crise de agregação dos interesses, de

---

<sup>17</sup> Veja-se o ensaio de J. Visser publicado em REGINI 1992.



representação, de esclerose organizacional), o sindicato enfrentou e ainda enfrenta as consequências da mudança do coletivismo para o individualismo, tais como a redução da *membership* e a diminuição da reatividade por estratégias de ação de fôlego amplo. Além disso, ressentem-se não só dos efeitos da polarização sempre mais grave entre quem está empregado e quem não está, entre sindicalizados e não sindicalizados, mas também do particularismo evidente, seja na organização da atividade econômica, seja naquilo que resta da assim chamada “identidade coletiva” dos trabalhadores. A autoridade das confederações centrais enfraqueceu-se. A difusão de contratos de trabalho “anômalos” com relação ao passado, como o *part-time*, e o recurso a métodos de discussão interna às empresas, como os “círculos de qualidade”, desorientaram o sindicato e contestaram o seu monopólio representativo. Em certo sentido, tal crise poderia ter também alguma consequência positiva, em direção a uma maior consistência. É oportuno lembrar o fato que há casos nacionais em que os inscritos já aposentados estão aumentando, e a contração do setor industrial certamente não contribui para a fixação de uma contratendência. De outra parte, no setor de emprego “intelectual”, as alternativas são o abandono da atividade sindical ou mesmo o advento de novas formações, rivais daquelas “históricas”. Portanto, o sindicato poderia tirar proveito da consideração dos grupos até agora menos ativamente tutelados (como, por exemplo, as mulheres) e tentar renovar a própria atividade.

Enquanto protagonista de soluções neocorporativas, o sindicato não foge aos problemas habituais: a tendência à rigidez de estruturas e de comportamento como preço a pagar pela redução da incerteza, os benefícios do reconhecimento público junto da responsabilidade derivada do envolvimento em políticas fracassadas ou impopulares, as vantagens da representação centralizada contra o baixo nível de controle por parte dos membros individuais e o recurso à delegação a especialistas. Dir-se-ia portanto que a manutenção do neocorporativismo está exatamente em contraste com as exigências atuais da economia. A impressão é que a descentralização exasperada da contratação isola as empresas, transformando-as em comunidades nas quais a fidelidade da força de trabalho, segundo o modelo japonês, torna-se um fator concorrencial primário. Isto não significa que não se deva tomar em consideração também o meso-

corporativismo, isto é, a concertação não nacional, mas setorial<sup>18</sup>; contudo, nesse campo emerge um outro ponto crítico. Os países que, com maior ou menor intensidade, experimentaram (ou experimentam) comportamentos neocorporativos estão mais expostos que outros às tensões derivadas do confronto entre o setor público ou interno e aquele setor interessado nos negócios com o exterior. Frequentemente, o resultado foi a criação de uma nova divisão no interior do mundo do trabalho entre setor público (ou da economia interna “protegida”), entrincheirado em defesa daqueles que cada vez mais são julgados como privilegiados, e o setor privado, distintamente oposto ao primeiro e abandonado a si próprio (e aos mercados internacionais). Aprofundando este aspecto e chegando ao nível micro, se pode perguntar se falar de microcorporativismo tem sentido, considerando que as empresas individuais podem representar casos muito diferentes entre si. Podem ser pequenas empresas em que os dirigentes tratam familiarmente os subordinados, ou mesmo podem estar organizadas de modo a colaborar para fazer frente à concorrência com eficácia, ou ainda podem ser a grande empresa pública ou de participação pública, para a qual são estipulados acordos de valor nacional. Portanto, o conceito de microcorporativismo denuncia uma debilidade fundamental pelo seu incerto potencial de reprodução e de influência sobre as modalidades de relação entre capital-trabalho num determinado país.

Seja como for, é próprio do nível micro que habitualmente possam ser mais facilmente colocadas em relevo as causas de divisão e hostilidade que comprometem o bom êxito de uma prática de concertação. Atualmente, vinculada diretamente com a evolução verificada nos anos oitenta, os sindicatos foram amiúde acusados de serem o mais forte obstáculo contra a introdução de novidades técnicas. As razões de tal oposição, para além de fins mais ou menos justificados, são delineadas pelo temor de perder qualificações particulares e postos de trabalho. De outra parte, já é raro encontrar sindicatos tão compactos, com uma base ampla, com poder de direção seguro, com recursos adequados para oporem-se construtivamente às inovações ou absorver as suas consequências sem grandes traumas. Neste caso, podem ajudar as

<sup>18</sup> A distinção entre macro, meso e microcorporativismo foi traçada por CAWSON, 1986.

compensações para os postos perdidos e incentivos que gratifiquem os trabalhadores por terem adquirido ulterior produtividade depois das mudanças tecnológicas. Para tornar a inovação menos “destrutiva” é pois desejável, ainda uma vez, uma forma de recurso ao diálogo, em proveito de ambas as partes. Ao mesmo tempo, é preciso ter em conta um fator crítico, a saber, o fato de que uma preparação técnica muito acurada pode criar dificuldades para aqueles que se encontram fora do contexto da empresa (e também do trabalho, em sentido mais amplo). A empresa melhora o próprio rendimento cuidando do treinamento de seus empregados, mas tais qualidades adquiridas arriscam tornar-se um requisito inacessível para os “outsiders” (desempregados, dispensados, os que procuram um posto melhor); quer dizer, essas não são transferíveis. Além disso, seguindo este curso de ação, não se pode excluir que também quem era precedentemente julgado “indispensável” torne-se rapidamente mais ou menos “obsoleto”, especialmente se os jovens custam menos. A nova tecnologia é rejeitada também no momento em que é considerada um meio para “controlar” a força de trabalho. A “flexibilidade” do emprego torna-se alvo de protestos no caso de ser utilizada como pretexto para reduzir os salários reais, para abolir negociações e leis de proteção do trabalho, para golpear os sistemas de seguridade social<sup>19</sup>. Além disso, ela poderia revelar-se — olhada à distância — útil para a eficiência produtiva, mas não adequada às exigências de mercados sempre mais atentos à qualidade dos produtos (e por conseguinte às características artesanais ... precedentemente negligenciadas em nome da produtividade exasperada).

O problema dos interesses representados no momento da concertação representa o quesito da sobrevivência, ao lado do circuito corporativo “oficial”, de um pluralismo “paralelo” em que encontram espaço, por exemplo, os consumidores. É claro que os interesses de capital e trabalho ocupam uma posição privilegiada, porque da disciplina da sua inter-relação dependem em boa parte a sobrevivência econômica e a estabilidade política de um país. É, por conseguinte, compreensível que a contratação nacional lhes diga respeito

especificamente; mas os interesses de outro tipo, não englobados por sindicatos ou associações de empresários, podem continuar a se exprimir segundo o usual método da pressão pluralista. Para quem ainda duvida do caráter democrático do neocorporativismo poder-se-ia de qualquer maneira responder que as forças do mercado, deixadas a si mesmas, dificilmente podem combinar-se de modo tal a produzir os resultados desejados pelos Governos. Falar de livre mercado no momento em que subsistem tratados comerciais, pressões nacionais e multinacionais, interferências de vários tipos que se entrecortam entre si, parece ingênuo. Quanto a este ponto, torna-se importante o papel do Estado como árbitro ou coprotagonista de decisões políticas e econômicas determinantes, sobre as quais, porém, nem o pluralismo, nem o neocorporativismo oferecem uma teoria verdadeiramente articulada. Na visão pluralista, é fundamental a consideração não só do comportamento dos vários partidos ou grupos, mas também dos recursos de que possam dispor para atingir os seus objetivos. No âmbito neocorporativo, o Estado (ou o Governo) é uma “presença” na teoria, que adquire o seu peso efetivo no momento do contato com a realidade, quando se trata de fazer sobressair o conteúdo da sua intervenção. De fato, os Estados determinam ainda muitas condições da vida econômica, a começar pelo direito do trabalho e pelas suas implicações para o desenvolvimento de qualquer atividade produtiva. E, não obstante o processo de superação das suas fronteiras esteja progressivamente avançando, também no plano das relações internacionais os Estados conservam um papel proeminente em áreas como a determinação das taxas de juros e de câmbio, e sobre medidas para atrair os investimentos estrangeiros. Todavia, a centralidade estatal é sempre mais contestada pela globalização do comércio e das empresas, as quais dificilmente toleram estar vinculadas à uma autoridade estatal específica incontestada. A intensidade da competição econômica, jogada cada vez mais sobre o rebaixamento dos custos, contribui muitas vezes para evidenciar as dificuldades do Estado como distribuidor de bens coletivos e gestor de recursos, também técnicos e culturais, de indubitável relevância. De fato, a necessidade das disposições de *welfare* e — em geral — de intervenção pública comporta despesas elevadas; além disso o aparato estatal, por mais que possua competência, recursos e capacidade, resulta lento para adequar-se e responder às mudanças da vida econômica, política e social, considerando o ritmo

<sup>19</sup> Para uma dura reprimenda sobre os “verdadeiros” significados da flexibilização, ver o ensaio de R. Hyman em HYMAN e STREECK, 1988.

com que tais eventos ocorrem. Os próprios sistemas nacionais de relações industriais arriscam ser superados pela interdependência internacional. Por conseguinte, não obstante as ambições do aparato estatal de tornar-se mais eficiente, os compromissos assumidos pelo poder central nas últimas décadas são igualmente de tal dimensão (também sob o perfil da necessidade de informações, da agregação das opiniões, da capacidade de contratação), que não é possível abdicar de toda tentativa de ajustamento. Não é indispensável que haja um elevado grau de institucionalização dos acordos, mas deve existir pelo menos “o sentido de um objetivo compartilhado”<sup>20</sup>. É importante que existam regras de verificação, de revisão e eventual descentralização dos acordos para definir as responsabilidades. Isto porque as constituições e códigos de muitos países europeus, que às vezes remontam até mesmo ao final do século dezoito ou começo do dezenove, podem resultar inadequados para contemplar os novos estilos decisórios. Também os tribunais poderiam constituir pontos de referência úteis nesse sentido, na medida em que possam vir a ser lugares de resolução das controvérsias, graças à aplicação de uma nova racionalidade “propositiva”; zelando pela condução das tratativas por parte do Governo. Responsabilidade e eficiência não devem ser contrapostas artificialmente. Seguindo Crouch (1993), não é necessário pôr neocorporativismo e pluralismo um contra o outro como descrições rivais do processo político, nem há a necessidade de se reduzir um ao outro. Mais interessante é, ao invés, verificar se o sistema corporativo é suficientemente flexível para fazer frente a novas identidades e novos problemas. A unidade que os canais deste gênero demonstraram possuir, também nos anos oitenta, está ligada à sustentação dos programas de reestruturação econômica, que funcionaram melhor onde tais acordos eram consolidados. As redes de relações neocorporativas são úteis para infundir mais confiança e segurança na força de trabalho, especialmente nos confrontos com as novidades, que são acolhidas com maior tranquilidade. Maior atenção será desejável no futuro para as diferenças entre as demandas sindicais provenientes dos setores expostos à concorrência com o exterior e daqueles “protegidos” (entre os quais, como de costume,

estão a burocracia central e local e os serviços públicos), a fim de que sejam evitadas estereis hostilidades e se chegue ao ponto de ver transformadas sempre mais as questões “de soma zero” em questões de “soma positiva”.

Em conexão com este aspecto se põe uma possível evolução de uma variação histórica recorrente do Estado contemporâneo: a ampliação-restrição da sua esfera de competência. Nos anos setenta, o “*Welfare State*” conheceu os seus extremos e os sinais da crise, que explodiu no decênio seguinte, traduzindo-se na renovada limitação da ação pública e na popularidade de uma “ideologia” contrária a tal ação. Como consequência de tais fatos, se pode hoje perguntar como poderão ser a difusão e a importância do *welfare* privado (seguridade, assistência médica paga, aposentadorias integrativas) e se verdadeiramente ele poderá permanecer inteiramente privado ou tornar-se-á um elemento sobre o qual a autoridade estatal será induzida dar-lhe garantia, “publicizando-o” assim pelo menos em parte. Já subsistem condições favoráveis para o desenvolvimento destas alternativas privadas: antes de tudo há a vontade de desempenho por parte do poder público, em qualquer lugar afetado por persistentes dificuldades financeiras e organizacionais. Em segundo lugar, a crescente segmentação e a premente diferenciação do mercado do trabalho induzem equivalentes variações no rendimento e nas condições de vida, propiciando — num longo período — a afirmação de soluções diferentes da intervenção pública. Mesmo se sobre o seu sucesso não se possam traçar previsões seguras, é previsível que essas se diversifiquem, vindo ao encontro dos potenciais fruidores.

#### IV.2. O neocorporativismo e a nova Europa

Uma outra incógnita importante é constituída pelo efeito da unificação europeia sobre o neocorporativismo<sup>21</sup>. Originariamente, a concepção

<sup>20</sup> O ponto de vista do especialista de direito constitucional sobre o corporativismo é descrito no belo ensaio de N. Lewis publicado em CROUCH e DORE, 1990.

<sup>21</sup> A tal propósito é útil ter presente a distinção de H. Kastendiek (1992) entre corporativismo como *estratégia* e corporativismo como *ordem institucional*. Ele cita o caso da Grã-Bretanha como um exemplo de corporativismo estratégico, necessário para compensar as deficiências estruturais do sistema de relações industriais. No seu oposto se coloca a Alemanha, em cujas estruturas, de fato, quase corporativas favoreceram a superação do aspecto puramente momentâneo garantindo maior confiança. No momento em que a atenção se desloca ao plano europeu, o panorama de conjunto resulta bastante mais intrincado.

européia contemplava favoravelmente a economia “mista”, contrária ao conflito entre capital e trabalho; se julgava além disso que a experiência amadurecida dos representantes dos interesses nacionais nas instituições comunitárias favorecesse a superação dos particularismos e a definição de uma perspectiva de ação comum. Todavia, já em torno da metade dos anos setenta, era estabelecida a opinião de que seria mais interessante e realista ocupar-se das realidades locais e nacionais. Não obstante a instituição de “*peak organizations*” [organizações de ponta] européias para a representação dos interesses, entre as quais a UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*, 1958) para a indústria e a ETUC (*European Trade Union Confederation*, 1973) para o mundo do trabalho, as organizações nacionais específicas afiliadas continuaram a reservar-se o direito de agir por conta própria em questões importantes. A UNICE defende os interesses dos empresários, mas tenta também coadjuvar o legislador europeu não só na produção de disposições mais eficazes, mas ainda encorajar a adoção de novas estratégias. Além disso, exerce as funções de canal de comunicação entre as instituições comunitárias (especialmente a Comissão) e as empresas afiliadas, direta ou indiretamente, às federações que a compõem. Desde que haja também outras organizações representativas do “*business*” (entre as quais o CEEP, Centro Europeu das Empresas Públicas, a Eurocâmara e a Round Table Européia), esta é provavelmente destinada a distinguir-se cada vez mais como a categoria de interesses organizados mais importante no nível europeu. Limitações e problemas podem estar vinculados, por um lado, aos objetivos “nacionais” das empresas e, por outro, à natureza das instituições européias. As federações de categoria em Bruxelas são muitas vezes mais incertas na sua ação: as empresas, especialmente se multinacionais, tendem a nomear representantes próprios “*in loco*” e a formar entre si associações setoriais. Todavia, à medida que a União Européia desenvolver maior capacidade pontual de implementar políticas e decisões, resultará mais convincente para as empresas destinar recursos e reconhecer autoridade decisória às associações de interesse de nível europeu.

Com respeito a outros grupos de interesse, a ETUC possui ambições de representação que transcendem o âmbito da União, já que reúne também os sindicatos dos países não membros. As organizações que fazem parte da ETUC tendem a

concentrar-se sobre o plano nacional e a preservar a sua autonomia. As diferentes legislações nacionais contribuem para reforçar tal propensão: se acrescentam também divergências na orientação ideológica. A sensibilidade para os temas de alcance europeu não é ainda tão refinada junto ao operariado dos sindicatos membros. Os problemas de coordenação são portanto mais graves. A ação da ETUC tende a concentrar-se predominantemente sobre temas da saúde e da segurança. Seja como for, sobre linhas fixadas pela ETUC, as organizações singulares são encorajadas a tratar diretamente com os respectivos Governos. Em geral, a atividade de “*lobbying*” a nível europeu se demonstrou eficaz na medida em que foi a dos organismos participantes junto aos executivos dos países de origem. UNICE e ETUC mantêm estreitos contatos formais e informais, no contexto do “diálogo social”. São formulados pareceres conjuntos e há encontros sobre propostas relativas aos programas de ação social.

Entre os órgãos da União, o ESC (*Economic and Social Committee*), previsto pelo Tratado de Roma, representa trabalhadores, empresários e outros grupos, entre os quais consumidores e agricultores. Trata-se de uma arena de caráter substancialmente consultivo, cuja opinião é solicitada somente depois que a Comissão já adotou uma posição sobre o mérito dos temas em discussão. Os componentes da ESC, na função por quatro anos, são nomeados pelos Governos dos Estados membros e oficialmente investidos pelo Conselho da União. Porém, a intervenção de órgãos comunitários termina aqui; e este fato não é estranho ao pouco sucesso obtido pelo ESC, seja na direção da atividade de “*lobbying*”, seja naquela de consolidação de uma Europa do diálogo e do respeito pelas diversas forças sociais. Já a partir dos anos setenta, o ESC foi ultrapassado por conferências tripartites, reunidas por iniciativa dos ministros dos negócios sociais, econômicos e financeiros, nas quais se contavam representantes do capital, trabalho e Governo a nível europeu e de cada um dos Estados membros. Não obstante as boas premissas (criação de um Comitê Permanente para o Emprego<sup>22</sup> e de um plano para instituir múltiplos

<sup>22</sup> É um órgão tripartite que “coordena e confronta as opiniões sobre políticas para o emprego de empresários, sindicatos e dirigentes políticos e administrativos da União (Comissão e Conselho)”. Ver GREENWOOD, GROTE e RONIT, 1992: 232.

conselhos de setor abertos à cooperação entre as partes), em 1978 a ETUC se retirou das iniciativas de concertação, lamentando os resultados escassos. Sucessivamente superou a hipótese do estatuto europeu para as empresas, que previa não só a extensão da codeterminação alemã às outras realidades econômicas submetidas ao direito comunitário, mas também o bloco da “diretriz Vredeling” sobre informações e consultas nas multinacionais. As conferências tripartidas não se reuniram mais. No conjunto, funcionaram melhor as iniciativas informais, como os encontros de Val Duchesse (de 1985) entre os representantes da UNICE, ETUC e CEEP. Foram expressas recomendações acerca do aprofundamento do “diálogo social” sob três aspectos. O primeiro diz respeito à inclusão de assuntos diretamente ligados aos problemas do mercado interno, como a liberdade de movimento das pessoas. Insistiu-se, depois, sobre a intensificação do diálogo no nível setorial. Enfim, avançou-se o propósito de manter uma consulta constante com as autoridades nacionais e entre as partes sociais para a implementação da “Carta Social” européia. Todavia, o resultado mais concreto do diálogo social foi dado pela fundação de dois grupos de trabalho conjuntos de ETUC e UNICE, constituídos com o objetivo de enfrentar problemas de política macroeconômica (1986) e as repercussões sociais das inovações tecnológicas (1987). À luz da tormentosa existência das tentativas corporativas no nível europeu, parece justificada a hipótese de Schmitter (1992)<sup>23</sup> sobre a grave disparidade organizacional entre capital e trabalho. Os sindicatos nacionais dos países da UE são freqüentemente portadores de interesses diferentes entre si, ligados a condições econômicas muito desiguais. Isto torna bastante difícil a elaboração de demandas comuns, “européias”, as quais podem resultar absurdas ou inaceitáveis localmente. Ulterior consequência negativa é o caráter vago dos acordos conjuntos, dos quais deriva inexoravelmente a sua pouca eficácia. O mundo do *business*, ao contrário, se apresenta mais compacto e dotado de recursos mais consideráveis. Ao final, porém, contribui para a debilidade das tentativas corporativas preocupando-se principalmente com os mercados de venda dos próprios produtos (também negociando separadamente com os sindicatos nacionais ou de setores) e estimulando sobretudo

a pressão política sobre Bruxelas, favorecendo a concorrência entre os países e decretando o fim da representação funcional a nível europeu. Se assiste assim à crescente interdependência entre as economias nacionais, devida à integração dos mercados, sem a adequada presença de alguma instituição reguladora. A esses elementos de crise se acrescentam os fenômenos — diferentemente localizados no plano nacional — de mudança qualitativa nas exigências manifestadas pela sociedade, de inadequação dos contratos coletivos “de velho estilo” confrontados com a premente modernização tecnológica e de cada vez maior importância da descentralização na concertação. Se, portanto, se verificou uma desforra do europeísmo em tempos recentes, este se explica com a exigência de opôr-se de modo adequado à concorrência japonesa e norte-americana. A autoridade supranacional funcionará certamente no mercado “externo”, enquanto é duvidoso que possa influenciar completamente o mercado “interno” à União<sup>24</sup>.

O neocorporativismo parece, portanto, estar prestes a mudar de forma seguindo as exigências do mercado. Esse último, destinado a diferenciar-se segundo linhas regionais, étnicas, culturais, dificilmente poderia tolerar um sistema europeu comum de relações industriais e contratação coletiva (cujos custos seriam provavelmente demasiado elevados). A regionalização da UE<sup>25</sup> não deve ser considerada necessariamente como o triunfo do particularismo centrífugo e incontrolado. No seu interior, regiões como a Lombardia ou a Catalunha (já dotadas de escritórios permanentes em Bruxelas) favorecem o diálogo entre as partes sociais como símbolo da vitalidade econômica, da defesa da inovação produtiva, da constituição

<sup>23</sup> Veja-se o capítulo de Streeck (1992), escrito em colaboração com Schmitter.

<sup>24</sup> É também verdadeiro, porém, como recorda Kreile (1991) que o alto grau de abertura de uma economia muitas vezes é acompanhado por dispositivos neocorporativos que favorecem a adaptação (consensual) às pressões da mudança estrutural. Isto foi pontualmente verificado em muitos países distintos pela presença determinante do compromisso entre as partes envolvidas nas relações industriais (por exemplo, Noruega, Áustria, Suécia). Portanto, conclui o estudioso, não é uma admissão implausível que o mercado interno possa contribuir para a difusão de soluções neocorporativas.

<sup>25</sup> “[...] a region being defined as a territorial society without sovereignty over its borders” (STREECK, 1992 e SCHMITTER, 1992: 219-220).

de estruturas organizacionais de institucionalização do compromisso. Permanece, porém, o problema da relação entre regiões e Estados nacionais, os quais restam guardiões da imperatividade do direito e de uma visão mais ampla dos interesses das partes, e persiste o ponto crítico da multiplicação dos atores presentes na cena comunitária. Os riscos da facciosidade e de particularismo são concretos: as diferenças entre os sistemas nacionais de relações industriais e a retirada da concertação no plano local favorecem a perda de uma perspectiva autêntica dos interesses coletivos.

Na realidade, para além das considerações estritamente econômicas, é necessário seguir a evolução das instituições europeias. No passado, a Comissão e o Parlamento tinham encorajado — direta ou indiretamente — tentativas neocorporativas. Atualmente, com a ampliação do número dos Estados membros e com a progressiva consolidação da União, a configuração que esta deve assumir adquire importância determinante. Se por acaso desenvolvesse os traços de uma confederação, as instituições comunitárias veriam provavelmente a sua autoridade e a sua competência restringidas a uma esfera limitada de funções a desenvolver no interesse geral. Os Estados singulares conservariam — quase com certeza — um peso preponderante no contexto europeu. Se, ao contrário, a União devesse manifestar características mais semelhantes àquelas de um verdadeiro “Estado”, com um reforço consistente — e convincente — das próprias instituições, com dotações financeiras e de pessoal mais adequadas do quanto até agora se verificou, haveria maiores possibilidades de atuação de medidas neocorporativas. As relações entre o novo “Estado” europeu e as múltiplas formações porta-vozes de interesses poderiam ser melhor delineadas e disciplinadas. Analisando as diversas áreas de *policy*, se poderiam realizar e controlar de modo mais preciso as atividades, as decisões e os acordos que são postos em ato em qualquer setor. Desta maneira, poderia ser superado a aproximação setorial corrente, no qual se verifica a máxima desorganicidade acerca das modalidades de composição dos interesses. Isto é testemunhado claramente pela literatura, que vê os estudiosos “à caça” das provas tangíveis que demonstram a prevalência, de caso a caso, do neocorporativismo ou do pluralismo nos mais diversos setores de atividade.

Por seu lado, Schmitter (1989) reforçou o conceito que o capitalismo contemporâneo não

apresenta características unitárias e não é certamente dotado, por si mesmo, de auto-regulação nem está privado de barreiras. A alocação dos recursos e a sua distribuição são irregulares: se *dentro* dos países a situação muda a cada vez, *entre* os países a globalização e a transnacionalidade fazem pressão por um certo grau de homologação. A UE é um fator ulterior rumo à homologação. Por isto, atualmente, o estudo por setores é importante, tanto mais no caso europeu. De fato, no interior de cada um dos países se podem caracterizar as trocas e as modalidades de troca entre os atores. Por isso, comitês e assembleias foram instituídas a nível setorial, como arenas alternativas para a concertação e o diálogo social. Problemas evidentemente não faltam; se destacam, em particular, a persistente debilidade política e administrativa dos órgãos de dimensão europeia e a heterogeneidade de posição e estrutura dos sindicatos nacionais por categoria. O próprio Schmitter (1994) propôs diferenciar a formulação corporativa das políticas na UE, distinguindo entre os mercados do trabalho (reguláveis a nível nacional e sub-nacional, em vista da competitividade dentro da União) e os dos produtos (a ser tratado a nível supranacional e setorial, para tornar a Europa um agente competitivo e para harmonizar a concorrência no Velho Continente). Todavia, a definição de uma rede mais estável e eficiente de organismos setoriais é um êxito provável do processo por meio do qual o acesso às sedes decisórias da União será buscado (e obtido) por grupos de interesse melhor estruturados e profissionalmente preparados. É preciso, de alguma maneira, considerar o fato de que tal estrutura articulada requererá sem dúvida um certo tempo para emergir e funcionar adequadamente. De fato, as relações entre Estados e interesses organizados estão hoje estruturados paralelamente às linhas nacionais e transnacionais, e os atores possuem competência nem sempre bem definidas. O ajustamento sucessivo com as instituições europeias não podem senão requerer outro tempo e outros recursos.

Se, por conseguinte, o panorama das partes em jogo na cena europeia se apresenta tão articulado, há boas probabilidades que o “europluralismo” suceda ao hesitante “eurocorporativismo”. Dado que a frente do trabalho aparece dividida e desorientada, uma convincente iniciativa proveniente do mundo do *business* poderia talvez voltar a dar vigor à ambiciosa aspiração a uma concertação supranacional. Contemporaneamente, seria oportuno

tuna uma situação próxima ao pleno emprego, com conseqüente pressão inflacionária elevada, e uma redescoberta (mas também adaptada às condições atuais) atividade sindical. No fundo, uma mudança política generalizada novamente a favor da social-democracia poderia contribuir para de novo dar confiança aos sindicatos. Todavia, é opinião de Schmitter (1992) que tal cenário tenha poucas “chances” de apresentar-se. Em acréscimo, é preciso considerar a situação dos países da Europa oriental. O seu ingresso na UE poria inevitavelmente sob tensão os processos decisórios e representativos. Se se detém sobre as suas condições internas, o elemento comum a se ter presente é que — no curso da experiência comunista — os sindicatos e o *management* não eram protagonistas autônomos das relações industriais. Ambos realizavam as diretrizes do Estado-partido. Não existia contratação porque os conflitos de interesses entre as duas partes não eram admitidos. Atualmente, os novos Governos tendem, por um lado, a favorecer a descentralização das negociações, mas — por outro — tendem a conservar um certo controle sobre a evolução dos salários. Teme-se que, sem algum freio, a contratação salarial poderia induzir o aumento da inflação e do desemprego. Órgãos tripartites foram constituídos para assegurar a paz social, mas até agora não ofereceram provas de eficácia constante. As consultas se limitaram a questões de política social e salarial (indexação e “mínimo” a garantir), sem possuir caráter vinculante. Na República Tcheca e na Eslováquia, o funcionamento desses dispositivos tem encontrado dificuldades.

Interessante é o caso da Hungria<sup>26</sup>. Aqui, quer o trabalho, quer o capital são atravessados por tensões e divididos por rivalidades, problemas de legitimação, diversidade de pontos de vista sobre a expressão das respectivas opiniões. É, porém, relevante a atividade do Conselho para a Conciliação dos Interesses, fundado em 1988. Segundo o seu estatuto, ele deve examinar as demandas econômicas, as propostas de política dos rendimentos, de política social e de direito do trabalho. Além disso, deve favorecer o compromisso e a troca de informações. Os seus membros são o Governo (nem sempre demasiado envolvido na atividade do órgão), as associações dos interesses dos

empresários e as dos trabalhadores. A ação é organizada por intermédio da assembleia plenária e as numerosas comissões, permanentes e “ad hoc”. Particularmente significativa é a capacidade, reconhecida ao Conselho, de apresentar propostas de lei ao Parlamento, ao Governo, aos ministros e às organizações econômicas. Todavia, em 1994, o então primeiro-ministro húngaro tinha expresso a intenção de seu Governo de reduzir a intervenção do Estado na economia (8 de julho de 1994). A impressão geral é que o desejo de progredir no plano do desenvolvimento produtivo faça passar para segunda ordem a possibilidade de adotar soluções concertadas, que poderiam até mesmo permitir uma vigilância mais atenta sobre os interesses dos vários setores e uma passagem menos traumática para a economia de mercado. É necessário porém que as tarefas dos organismos tripartites sejam bem especificadas por meio de disposições legislativas e com a intervenção do Governo central. Além disso, quer o trabalho, quer o capital revelam ainda hoje grandes problemas ligados à debilidade organizacional e aos limitados recursos financeiros. A própria representatividade das organizações é incerta e a situação nos diversos países é heterogênea. Na Hungria, as federações sindicais competem entre si para conquistar o maior número de adesões; na Eslováquia e na República Tcheca está presente uma confederação central que, mesmo representando a grande maioria da população ativa, não é unanimemente aprovada como *partner* na concertação nacional, porque é considerada por alguns um resíduo do regime precedente. Nestas condições, se pode constatar como é difícil ainda agora chegar a um autêntico “consenso social”.

Sobre a sobrevivência do neocorporativismo, já se disse do pouco otimismo manifestado pelo seu maior teórico. Mais otimista parece, pelo contrário, Crouch (1993), segundo o qual a “via alemã” representa a solução. Não sem dificuldade, os sindicatos alemães aprenderam a colaborar com os conselhos de fábrica, evitando sérios conflitos internos e contribuindo para a construção de uma economia solidária e protegida pelas instituições governamentais. Crouch sustenta que também na Escandinávia e nos Países Baixos pode haver condições para um reforço do sindicato e deseja que os empresários reconheçam as vantagens de não abandonar o bem-estar da Europa ao incontrolado domínio das “leis do mercado”. A União Européia limita a possibilidade para cada um

<sup>26</sup> V. o interessante ensaio de S. Kurtan em TÁLOS (ed.), 1993.

dos países de melhorar a sua posição competitiva por meio da imposição de barreiras ao comércio: por isso — sustenta Crouch — eles poderão recorrer a soluções neocorporativas para assegurar bens coletivos importantes sem ofender as normas comunitárias. Não se tratará mais de uma ambiciosa política tripartite dos rendimentos, mas será preciso concentrar-se na melhoria da força de trabalho, dos bens e serviços públicos, da política global da oferta e dos seus problemas, chegando — através da troca de opiniões e de propostas — onde o mercado por si só não pode chegar. Também Regini (1992) supõe a afirmação da alternativa alemã. Quanto à Europa, o Acordo de Maastricht enuncia (art. 3): “a Comissão se empenha em promover um *diálogo* entre *management* e trabalho e em assegurar o seu *equilibrado suporte* no delineamento de iniciativas de política social. Para tal objetivo, concorda em consultar os *partner* sociais antes de submeter qualquer proposta ao Conselho e a oferecer-lhes a oportunidade de antecipar a ação final da Comunidade chegando a um acordo coletivo privado entre eles. Se dentro de nove meses as partes alcançarem tal acordo, ele pode ser implementado através das modalidades nacionais existentes nos Estados membros ou, por um

pedido conjunto dos signatários, pode ser convertido numa *diretriz comunitária vinculante* por meio de uma decisão do Conselho”<sup>27</sup>.

Sobre tais premissas repousam portanto as possibilidades de sobrevivência e de consolidação do neocorporativismo europeu. Se disse da dificuldade de reconduzir a um único modelo as interações entre os interesses verificáveis em um contexto tão amplo e complexo. Os atores são numerosos e nem sempre o seu papel e as suas atribuições são claramente definidas. Além disso, as soluções neocorporativas requerem tempo para afirmar-se, além das condições favoráveis precedentemente examinadas. Na perspectiva de um futuro incerto, a única observação que se pode exprimir com segurança concerne portanto à impossibilidade de tirar conclusões unívocas sobre a preponderância do modelo “pluralista” ou daquele “neocorporativista” no panorama cada vez mais amplo da União Européia.

*Recebido para publicação em junho de 1998.*

<sup>27</sup> O texto do artigo 3 foi reproduzido a partir do manuscrito de Schmitter, 1992.

Alessia Vatta (alsicora@tin.it) é Professora colaboradora na Faculdade de Ciência Política da Universidade de Trieste e doutoranda em Ciencia Política na Universidade de Firenze.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABERCROMBIE, N., WARDE, A., SOOTHIL, K., URRY, J., WARBY, S. (1989). *British Sociology*. Oxford, Polity Press, Blackwell.
- BAGLIONI, G. (1988-89). “Le relazioni industriali oggi in Italia”. *Sociologia del Lavoro*, X-XI: 377-385.
- CALMFORS, L., DRIFFILL, L. (1988). “Bargaining Structure. Corporatism and Macroeconomic Performance”. *Economic Policy*, VI: 13-47, April.
- CROUCH, C. (1988-89). “Le relazioni industriali in Gran Bretagna e Italia oggi: convergenze e divergenze”. *Sociologia del Lavoro*, X-XI: 357-376.
- CROUCH, C. (1990). *The Politics of 1992: beyond Single European Market*. Oxford, Blackwell.
- CROUCH, C. (1993). *Industrial Relations and European State Relations*. Oxford, Clarendon Press.
- CROUCH, C., DORE, R. (eds.). (1990). *Corporatism and Accountability. Organized Interests in British Public Life*. Oxford, Clarendon Press.
- DACHS, H., GERLICH, P., GOTTWEIS, H., HORNER, F., KRAMER, H., LAUBER, V., MÜLLER, W. C., TALOS, E. (eds.). (1991). *Handbuch des Politischen Systems Österreichs*. Viena, Manz (ver as contribuições de E. Hanisch, I. Karazman-Morawetz, F. Traxler, E. Talos, Ch. Schaller).
- GERLICH, P., GRANDE, E., MÜLLER, W. C. (eds.). (1985). *Sozialpartnerschaft in der Krise — Leistungen und Grenzen des Neokorpora-*



- tismus in Österreich. Viena, Böhlau (ver os ensaios de F. Fürstenberg, W. C. Müller, E. Tàlos, G. Lembruch).
- GÖTTING, U.** (1994). "Destruction, Adjustment and Innovation: Social Policy Transformation in Eastern and Central Europe". *Journal of European Social Policy*, 3: 181-198.
- GOUGH, I.** (1990). *International Competitiveness and the Welfare State: A Case Study of the United Kingdom*. Kensington, Social Policy Research Center Reports and Proceedings, n. 85.
- GREENWOOD, J., GROTE, J., RONIT, K.** (eds.). (1992). *Organized Interests an the European Community*. Londres, Sage.
- HYMAN, R., FERNER, A.** (eds.). (1992). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford, Oxford University Press.
- HYMAN, R., STREECK, W.** (eds.). (1988). *Governance and Generalized Exchange*. Oxford-Nova York, B. Blackwell.
- JOHNSON, N.** (1987). *The Welfare State in Transition: the Theory and Practice of Welfare Pluralism*. Londres, Wheatsheaf Books Ltd.
- KATZENSTEIN, P.** (1984). *Corporatism and Change: Austria, Switzerland and the Politics of Industry*. Ithaca-Nova York, Cornell University Press.
- KATZENSTEIN, P.** (1985). *Small States in World Markets — Industrial Policy in Europe*. Ithaca-Nova York, Cornell University Press.
- LASH, S.** (1985). "The End of Neocorporatism? The Breakdown of Centralised Bargaining in Sweden". *British Journal of Industrial Relations*, XXIII: 215-239.
- LEHMBRUCH, G., SINGER, O., GRANDE, E., DOHLER, M.** (1988). "Institutionelle Bedingungen Ordnungspolitischen Strategiewechsels im internationalen Vergleich". In: SCHMIDT, M. *Staatstätigkeit: Internationale und Historische Vergleichende Analysen*, 19, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- MARIN, B.** (1982). *Die Paritätische Kommission*. Viena, Internationale Publikationen.
- MARIN, B.** (1983). "Com'è possibile la collaborazione di classe? Alcune condizioni politico-instituzionali. L'esperienza austriaca". *Problemi della transizione*, IV: 45-59.
- MARIN, B.** (1985). "Austria — The Paradigm Case of Liberal Corporatism?". In: GRANT, W. (ed.). *The Political Economy of Corporatism*. Londres, MacMillan.
- MARIN, B.** (1987). *Contracting without Contracts: Economic Policy Concertation by Auto-poietic Regimes beyond Law?*, EUI Working Papers n. 87/278, Florença, European University Institute.
- MARIN, B.** (1988). "Qu'est-ce que le 'patronat'? Enjeux théoretique et résultats empiriques". *Sociologie du Travail*, XXI: 515-543.
- MARIN, B.** (ed.). (1990). *Generalized Political Exchange*. Frankfurt-Boulder, Campus Westview.
- MARIN, B.** (ed.). (1990). *Governance and Generalized Exchange*. Frankfurt-Boulder, Campus Westview.
- MARKO, J.** (1992). "Verbände und Sozialpartnerschaft". In: MANTL, W. et al. *Politik in Österreich. Die Zweite Republik. Bestand und Wandel*. Viena, Böhlau.
- MAYNTZ, R., MARIN, B.** (eds.). (1990). *Policy Networks. Empirical Evidence and Theoretical Considerations*. Frankfurt-Boulder, Campus Westview.
- MAZEY, S., RICHARDSON, J. J.** (eds.). (1994). *Lobbying in the EU*. Oxford, Oxford University Press.
- NIELSEN, K., PEDERSEN, O. K.** (1988). "The Negotiated Economy: Ideal and History". *Scandinavian Political Studies*, XI (2): 79-100.
- NIELSEN, K., PEDERSEN, O. K.** (1990). *From the Mixed Economy to the Negotiated Economy - The Scandinavian Countries*. (Paper). Viena, Europäisches Zentrum für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung.
- OFNER, G.** (1992). "Wie reformfähig ist die Sozialpartnerschaft?". In: A. KHOL, G. OFNER, A. STIRNEMANN. *Österreichs Jahrbuch für Politik*. Viena, Oldenburg.
- REGALIA, I.** (1988-89). "Il sindacato: ruolo e edanizzazione. Una riflessione su eventi, tendenze e ricerche negli anni Ottanta". *Sociologia del Lavoro*, X-XI: 147-169.

- REGINI, M.** (1990). "Quando il management cerca il consenso". *Sociologia del Lavoro*, XII: 161-177.
- REGINI, M.** (ed.). (1992). *The Future of Labour Movements*. Londres, Sage.
- RICHARDSON, J. J.** (ed.). (1993). *Pressure Groups*. Oxford, Oxford University Press.
- SADOWSKI, D., JACOBI, O.** (eds.). (1991). *Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation*. Baden-Baden, Nomos.
- SAUNDERS, P.** (1983). *Urban Politics. A Sociological Interpretation*. Londres, Hutchinson and Co. Publ. Ltd.
- SCHMIDT, M. G.** (1990). "The Welfare State and the Economy in Periods of Economic Crisis: a Comparative Study of 23 OECD Nations". *Social Policy and Administration*, XXIV: 1-26.
- SCHMITTER, Ph.** (1989). "Corporatism is Dead! Long Live Corporatism! Reflections on Andrew Schonfield's 'Modern Capitalism'". *Government and Opposition*, XXIV: 54-73.
- SCHMITTER, Ph.** (1992). "The Emerging Euro-polity and its Impact upon Eurocapitalism", Stanford University and Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences, Palo Alto.
- SCHMITTER, Ph.** (1993). *Some Propositions about Civil Society and the Consolidation of Democracy*. (Paper). Viena, Institut für Höhere Studien.
- SCHMITTER, Ph., TRAXLER, F.** (1994). *Associations in the Future Europolicy*. Berlim, Paper for the International Political Science Association, XVIth World Congress, 21-24, August.
- SCHOLTEN, I.** (ed.). (1987). *Political Stability and Neo-Corporatism-Corporatist Integration and Societal Cleavages in Western Europe*. Londres, Sage.
- STREECK, W.** (1992). *Social Institutions and Economic Performance - Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. Londres-Newbury Park-Nova Delhi, Sage.
- TÀLOS, E.** (ed.). (1993). *Sozialpartnerschaft - Kontinuität und Wandel eines Modells*. Viena, Verlag für Gesellschaftskritik Ges.m.b.H. & Co. KG.
- THOMPSON, P., McHUGH, D.** (1990). *Work Organizations. A Critical Introduction*. Londres, MacMillan.
- TRAXLER, F.** (1988). "Von der Hegemonie in die Defensive. Österreichs Gewerkschaften in System der 'Sozialpartnerschaft'". In: MÜLLER-JENTSCH, W. (ed.) *Zukunft der Gewerkschaften — Ein internationaler Vergleich*. Frankfurt/M., s. n.
- TRAXLER, F.** (1992). "Le logiche dell'azione collettiva degli imprenditori". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, XIII: 461-481.
- VISSER, J.** (1993). "Work Councils and Unions in the Netherlands: Rivals or Allies?". *The Netherlands' Journal of Social Sciences*, XXIX (3).
- VVAA.** (1994). *Fact Sheets on Sweden*. Estocolmo, The Swedish Institute, n. 3.
- WILLIAMSON, P. J.** (1989). *Corporatism in Perspective. An Introductory Guide to Corporatist Theory*. Londres, Sage.
- WINDOLF, P.** (1989). "Von Korporatismus zur Deregulierung". *Journal für Sozialforschung*, XXIX (4).
- ZEITLIN, J.** (1990). "Il trionfo della contrattazione conflittuale: l'industria metallurgica britannica in prospettiva comparata, 1880-1939". *Sociologia del Lavoro*, XII: 83-104.